L'Observatoire & unifaf

Branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif

ÉTUDE NATIONALE

# ENQUÊTE EMPLOI 2007

## ENSEIGNEMENTS ET PERSPECTIVES

**Enquête réalisée par la Direction Recherche, Etudes et Développement d'Unifaf.**

MARS 2008

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

16 000 établissements interrogés, 75 % de participation de la part des établissements, 18 mois de travaux... l'enquête emploi a été réalisée dans le cadre d'un partenariat étroit entre l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et l'OPCA Unifaf.

L'objectif ? Produire un tableau général de la Branche et de chacun de ses secteurs, radiographier les emplois-clés, identifier les besoins et tensions en matière de qualification et de professionnalisation.

Quelques précisions méthodologiques en introduction...

# Préambule méthodologique

## Sur la matière analysée

Les réponses à l'enquête emploi 2007 ont fait l'objet d'une exploitation exhaustive par l'équipe dédiée à l'enquête pilotée par la DRED, après un redressement en fonction de la taille et du secteur d'activité.

## Sur le traitement des données

• **Les résultats comptabilisent des emplois** et non des personnes (une personne travaillant dans plusieurs établissements est donc comptée plusieurs fois). Il s'agit du nombre d'emplois quel que soit le temps de travail et non du nombre d'ETP (Equivalent Temps Plein).

• **Les résultats sont ceux de l'ensemble des adhérents à Unifaf** au 31 décembre 2006 : c'est une approche de la Branche. Compte tenu de la forte augmentation du nombre d'adhérents depuis la dernière enquête de ce type, les taux de croissance sont élevés et difficilement comparables avec ceux du passé ou avec les taux de croissance du secteur dans son ensemble.

• **Le rapprochement** avec les statistiques publiques est délicat en raison de différences de champs d'enquête et de nomenclatures. Les résultats de ce rapprochement sont à interpréter avec prudence.

• Tous les chiffres **concernant les effectifs** sont arrondis à la centaine.

## Le champ de l'enquête à la loupe

*Sont couverts, les établissements adhérents à Unifaf au 31 décembre 2006, soit majoritairement les associations et établissements du champ de l'Unifed (organisations d'employeurs fondateurs et membres : CRF, FEHAP, FEGAPEI, FNCLCC, SNASEA, SOP).*

*Les nomenclatures d'emplois et de domaines d'emploi mobilisées sont propres à l'enquête, elles diffèrent de celles de la DREES et de l'INSEE.*

*Le classement en activités est en revanche proche de celui du FINESS.*

***A noter :***

- *une partie des adhérents à Unifaf n'entre pas dans le champ du FINESS et des enquêtes de la DREES (champ du social notamment) ;*
- *certaines catégories d'établissements sont à la croisée de plusieurs branches. C'est le cas des crèches ou des établissements à statut mutualiste par exemple.*

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

1

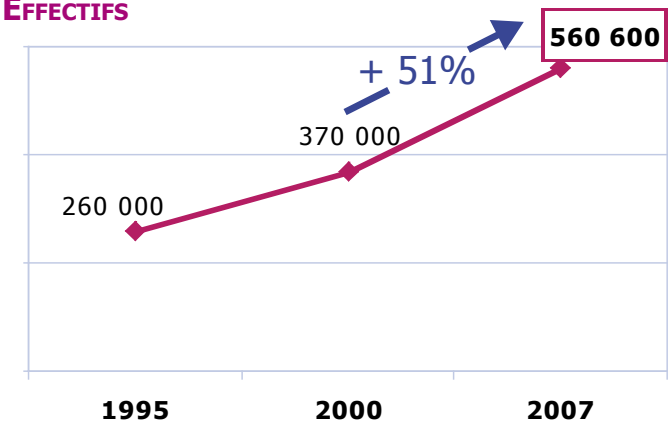
# 1. La Branche : panorama général au 1er janvier 2007

Les effectifs
Les établissements
Les principales caractéristiques des emplois
La place de l'encadrement
Les filières professionnelles et les principaux emplois

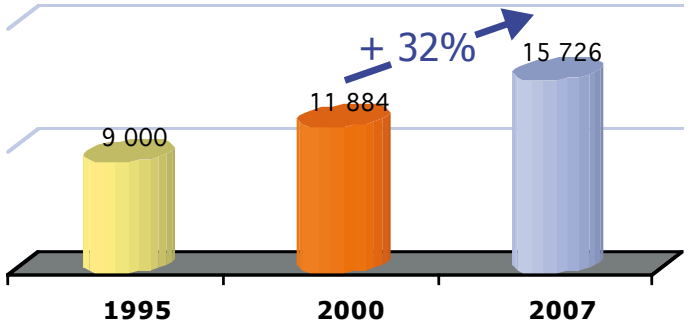
1 Panorama général de la Branche
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

# Évolution des effectifs et du nombre de structures

## Effectifs




## Nombre de structures




**Chiffres clés**

**560 600** salariés dans **15 726** structures

### Une croissance importante

- En une décennie, les effectifs couverts par Unifaf ont presque doublé. Depuis 2000, ces effectifs ont augmenté de près de 51%. Si une petite partie de cette évolution rend compte de la croissance naturelle des emplois de la Branche (environ 3% par an), l'arrivée des nouveaux adhérents du fait du passage de Promofaf à Unifaf (OPCA unique) ainsi que l'agrément d'extension expliquent la plus grande part de cette croissance.

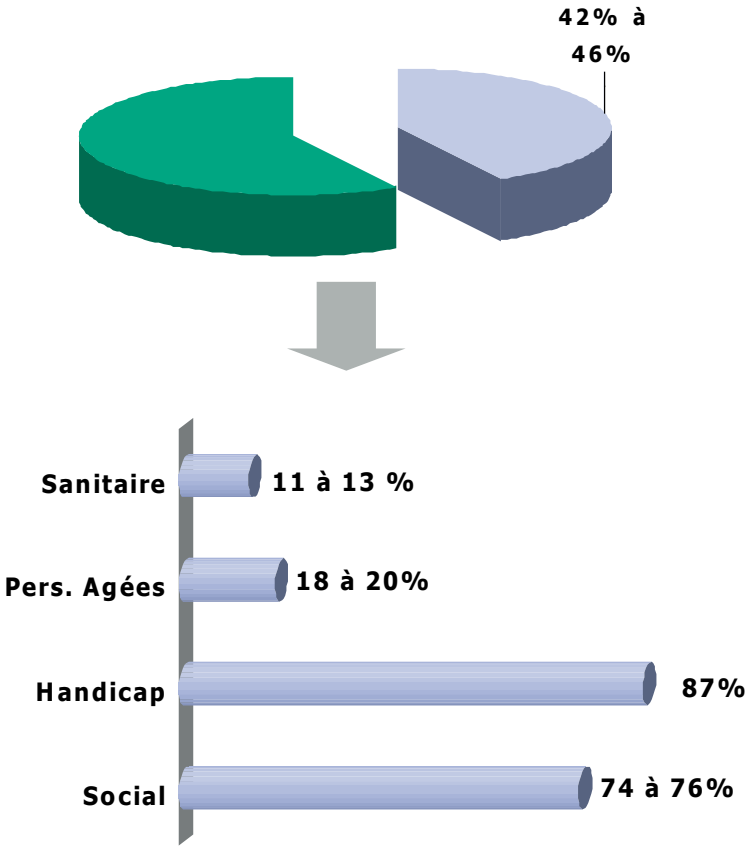
  A la fin du 3ème trimestre 2007, cette évolution tendait encore à se confirmer (premiers effets de l'extension du périmètre d'Unifaf), puisque le nombre de structures adhérentes à Unifaf était de **17 500**.

- Le périmètre d'Unifaf compte également environ **82 300** travailleurs handicapés en ESAT, travailleurs handicapés salariés en entreprise adaptée et salariés non permanents en entreprises d'insertion.

1 Panorama général de la Branche
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

# Poids de la Branche par rapport à son champ

**Poids de la Branche (en % des emplois)**




## Une branche qui se consolide

A partir de la mobilisation des différentes sources statistiques publiques disponibles, une première estimation du poids de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif peut être entreprise **sur les activités relevant de son champ :** cette dernière couvrirait entre 42 et 46% de l'ensemble des emplois de ce secteur, de grandes disparités existant selon les activités considérées. La Branche concentrerait ainsi :

- une très grande partie du secteur du handicap ;
- les 3/4 du social, hors petite enfance et tutelles (c'est-à-dire secteur de l'aide à la famille) ;
- moins de 20% du secteur en charge des personnes âgées ;
- entre 11 et 13% du secteur sanitaire.

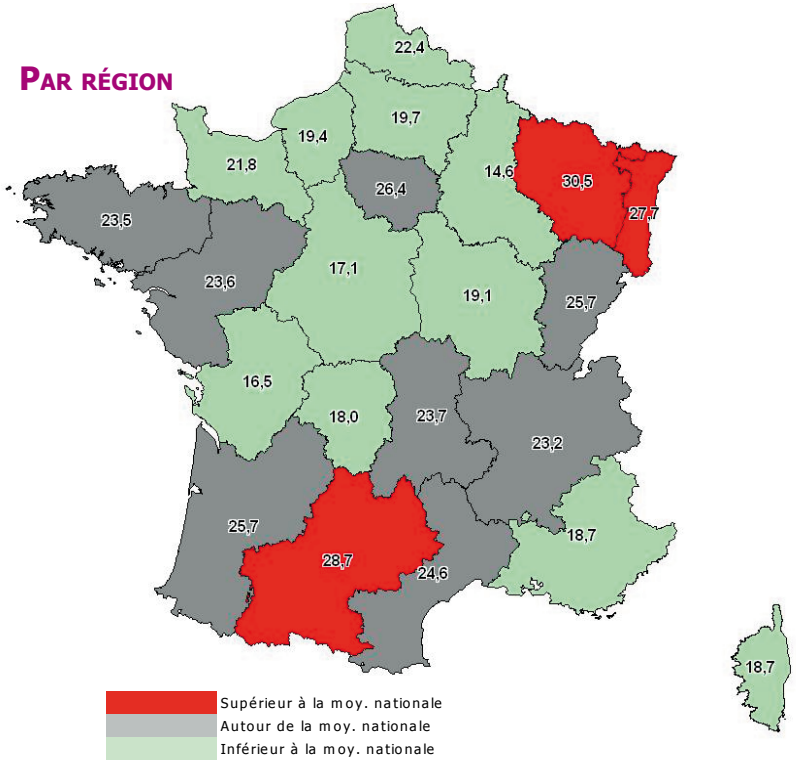
1 Panorama général de la Branche
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Poids de la Branche dans le secteur Santé/Action sociale

## Au niveau national

## Par région




## Se comparer à qui ?

A partir de la mobilisation des sources statistiques publiques disponibles, une autre estimation du poids de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif peut être entreprise : celle du poids de la Branche comparativement au secteur « Santé Action Sociale » tel qu'il est appréhendé par l'INSEE. Dans ce périmètre, les emplois de la Branche représenteraient 25% de cet ensemble avec de fortes disparités régionales.

### Le secteur « Santé Action Sociale » : définition de l'INSEE (NES – Q2)

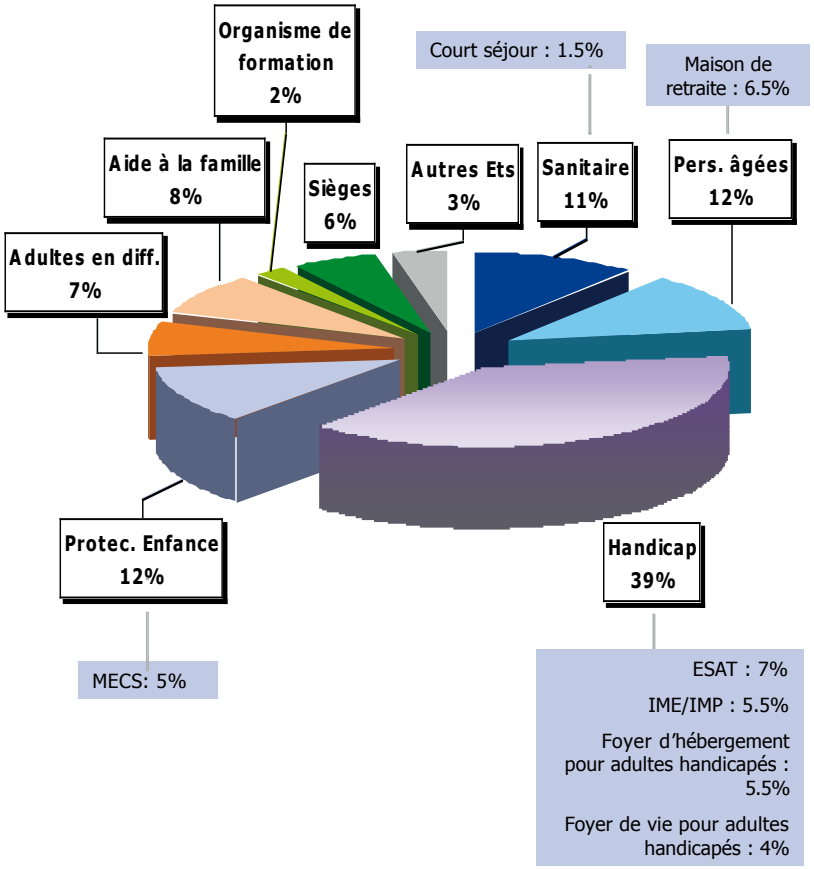
- Partie Santé, codes NAF 851 et 852 : les activités hospitalières, la pratique médicale, la pratique dentaire, les activités des auxiliaires médicaux, les activités soins hors d'un cadre réglementé, les ambulances, les laboratoires d'analyses médicales, les centres de collecte et banques d'organes et les activités vétérinaires ;
- Partie Action Sociale, codes NAF 853 : les activités en charge de l'accueil des enfants handicapés, des enfants en difficulté, des adultes handicapés, des personnes âgées, les autres hébergements sociaux, les crèches et garderies d'enfants, les activités d'aide par le travail, les ateliers protégés, l'aide à domicile ainsi que les autres formes d'action sociale.
- En février 2008, l'INSEE a mis en place une nouvelle nomenclature d'activité, qui distingue désormais :
  - les activités pour la santé humaine (Q86),
  - l'hébergement médico-social et social (Q87),
  - l'action sociale sans hébergement (Q88).

1 Panorama général de la Branche
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Qui sont les établissements de la Branche ?

## Répartition des établissements par secteur



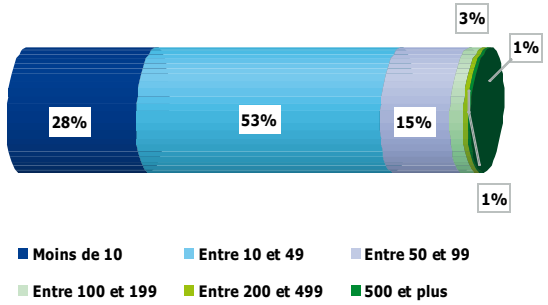

### Le secteur médico-social concentre un établissement sur deux

- **12%** des établissements appartiennent au secteur sanitaire.
- **51%** sont du secteur médico-social avec :
  - 39% dans le champ de la personne handicapée,
  - 12% d'établissements à destination des personnes âgées.
- **27%** appartiennent au secteur social :
  - 12% dans la Protection de l'enfance,
  - 7% dans le secteur des adultes en difficulté sociale (CHRS…),
  - 8% dans l'Aide à la famille (établissements de la petite enfance et tutelles).

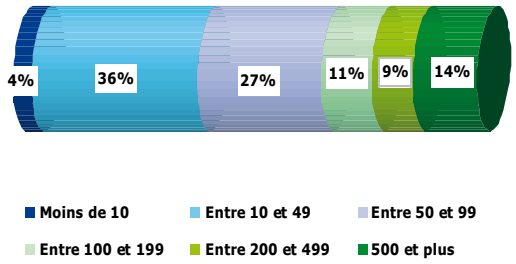
1 Panorama général de la Branche
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

# Qui sont les établissements de la Branche ?

## Répartition des établissements par taille




## Répartition des effectifs salariés selon la taille des établissements




## L'augmentation des petites structures

- Comparativement au périmètre d'Unifaf lors de sa création, le poids des établissements de moins de 50 salariés est plus important (il était de 73% début 2005).
- Ce sont les structures de moins de 20 salariés qui ont connu la plus grande évolution sur cette période (+ 6 points).

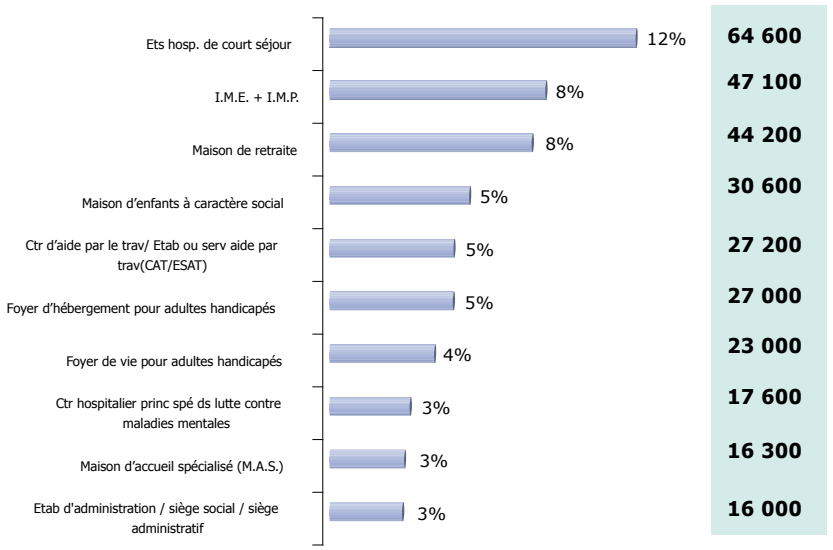
## Une plus grande concentration des effectifs dans les structures de moins de 200 personnes

- 40% des salariés de la Branche évoluent dans des structures de moins de 50 personnes et 1/3 dans des structures de plus de 100 personnes. Comparativement au périmètre d'Unifaf lors de sa création, les structures de grande taille (plus de 200 personnes) tendent à concentrer moins d'effectifs (- 5 points), et ce, principalement au profit d'établissements de 50 à 99 personnes (+ 4 points).

1 PANORAMA GÉNÉRAL DE LA BRANCHE
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 LA BRANCHE : TENSIONS ET ÉVOLUTIONS RÉCENTES
3 LES SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES
4 SIX EMPLOIS À LA LOUPE
5 ZOOM SUR QUATRE FAMILLES D'EMPLOIS
6 ENSEIGNEMENTS ET PERSPECTIVES

# Les principaux établissements employeurs de la Branche

## RÉPARTITION DES EMPLOIS PAR CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT




**Clé de lecture : 12% des emplois se trouvent dans les établissements hospitaliers de court séjour.**

## Les maisons de retraite dans le tiercé de tête des principales catégories d'établissement

- Parmi les principales activités concentrant les effectifs salariés les plus importants, les trois principales structures sont :
  - les structures hospitalières de court séjour qui emploient près de 12% des salariés des établissements adhérents à Unifaf ;
  - les IME et IMP qui regroupent plus de 47 000 salariés (soit plus de 8% des effectifs) ;
  - les maisons de retraite qui rassemblent près de 8% des salariés.

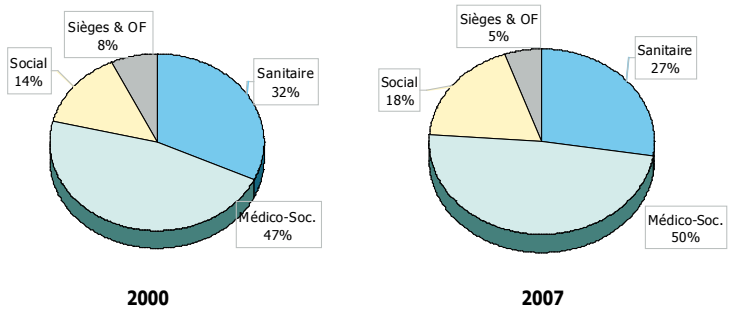
Avec plus de 15 000 salariés à leur actif, les centres de lutte contre le cancer se classent à la 11ème place (hors graphique).

- Même si la comparaison avec l'enquête 2000 est délicate, compte tenu de l'évolution de la notion d'adhérents et de celle des nomenclatures, on peut cependant noter que les principales catégories d'établissements sont stables entre ces deux dates.

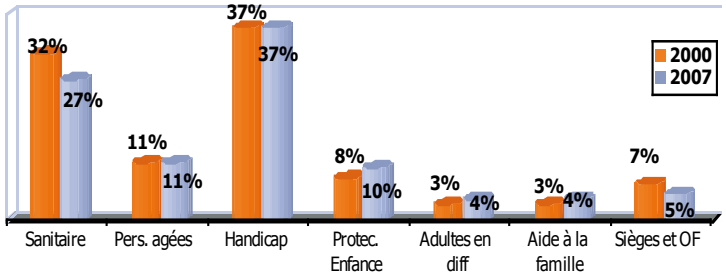
1 PANORAMA GÉNÉRAL DE LA BRANCHE
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 LA BRANCHE : TENSIONS ET ÉVOLUTIONS RÉCENTES
3 LES SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES
4 SIX EMPLOIS À LA LOUPE
5 ZOOM SUR QUATRE FAMILLES D'EMPLOIS
6 ENSEIGNEMENTS ET PERSPECTIVES

# Répartition des effectifs par secteur

## EFFECTIFS PAR SECTEUR




## EVOLUTION DES EFFECTIFS SELON L'ACTIVITÉ




## Une croissance non uniforme

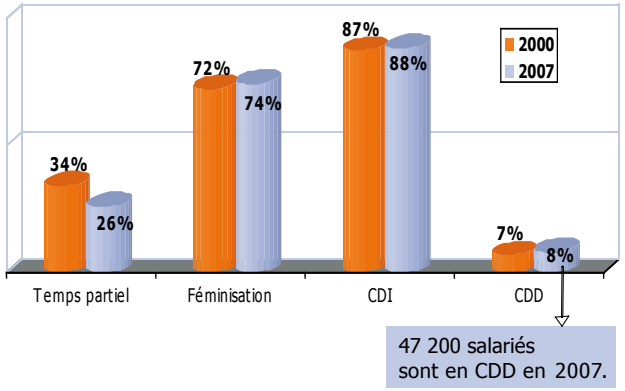
- L'augmentation des effectifs et des structures a entraîné une modification de la répartition sectorielle : le poids du secteur sanitaire est en recul (-5 points).
- A l'inverse, le secteur de la Protection de l'enfance, tout comme ceux des adultes en difficulté et de l'aide à la famille, progressent.

1 Panorama général de la Branche
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



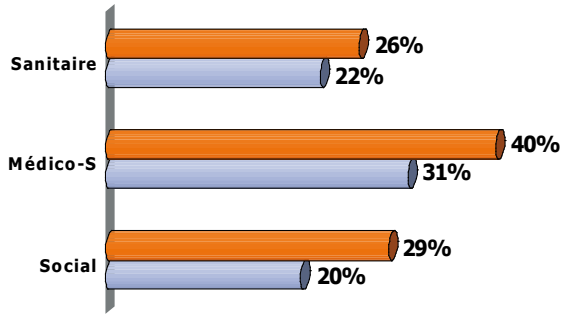
# Tableau de bord social

## Évolution des caractéristiques des emplois




47 200 salariés sont en CDD en 2007.

## Évolution des temps partiels selon le secteur




**Chiffres clés**

**88%** des salariés en CDI

**74%** des emplois occupés par des femmes

## Un emploi moins précaire et plus féminin... peu de changements

- Concernant la structure des contrats de travail, elle varie peu par rapport à celle de 2000 : les emplois sont ainsi très majoritairement des CDI et occupés par des femmes (moyenne française : 44%).
- Les femmes sont surtout présentes dans les emplois du soin, dans certains emplois sociaux (métiers de la petite enfance et des services sociaux) et dans les emplois administratifs. Seuls les emplois techniques et ouvriers, quelques emplois paramédicaux, les médecins et les directeurs sont à dominante masculine.

## Quid de la baisse des temps partiels ?

- Les **temps partiels** concernent un peu plus d'un CDI sur quatre (contre un sur trois en 2000) : cette baisse a été particulièrement significative dans les établissements pour personnes âgées.

Une combinaison de différents phénomènes pourrait expliquer cette tendance :

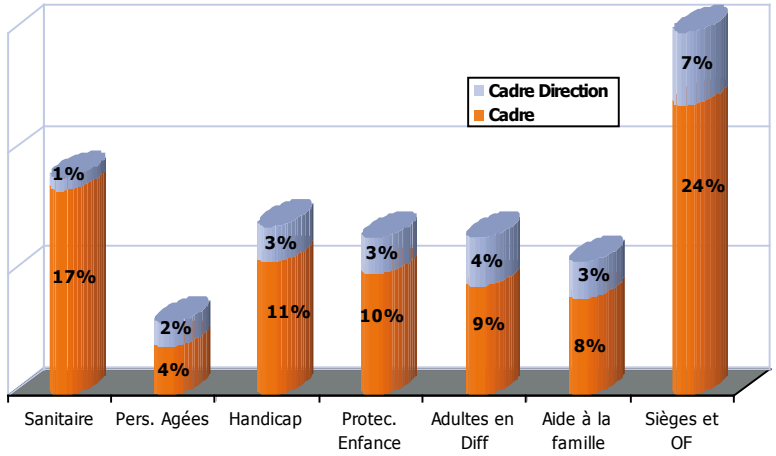
- D'une part, le passage à temps plein d'une partie des effectifs à temps partiel avant la mise en œuvre de l'ARTT.
- D'autre part, des phénomènes de regroupement ou de fusion (notamment dans le secteur social) favorisant la consolidation d'emplois à temps plein plus nombreux.
- Enfin, de façon plus récente, la demande de passage à temps plein de personnes ayant des besoins de ressources salariales supplémentaires.

- Les **contrats aidés** régressent du fait des nouvelles orientations de l'État constatées dans la période concernée.

1 Panorama général de la Branche
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Le poids des cadres et des cadres de direction




## Un taux d'encadrement de 15%

- 12% des effectifs de la Branche sont cadres (techniques ou encadrants) et 3% occupent des postes de cadres de direction.

  Ce taux est identique à celui de l'ensemble des secteurs (source INSEE).

## Les femmes en retrait ?

- Alors que le poids global des femmes dans la Branche est de 74%, ce taux tend à diminuer au sein de la population cadres (60%), et chute chez les cadres de direction (40%).

## Une analyse à affiner selon différentes clés d'analyse

- Si ces taux varient sensiblement selon le secteur considéré, plusieurs éléments doivent être pris en compte pour appréhender ces différences telles que la taille de la structure, son mode d'organisation associatif, etc.

Précision méthodologique

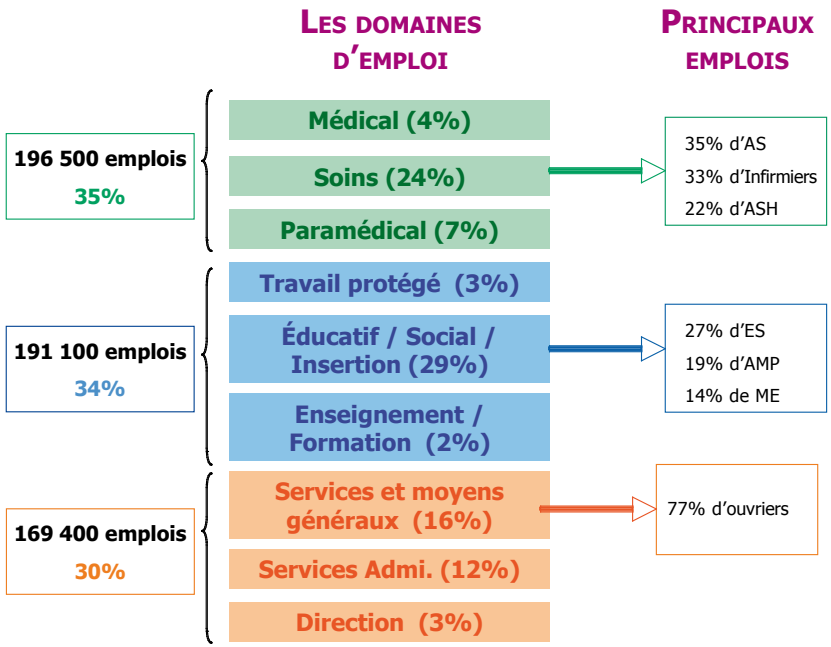
Est comptabilisé comme faisant partie de l'encadrement, l'ensemble des cadres, en situation ou non d'encadrement effectif (c'est-à-dire cadres techniques ou experts et cadres hiérarchiques).

La définition des cadres de l'INSEE est quelle que peu plus restrictive que celle retenue pour l'enquête emploi notamment au sein de la filière soins.

1 Panorama général de la Branche
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Répartition des effectifs

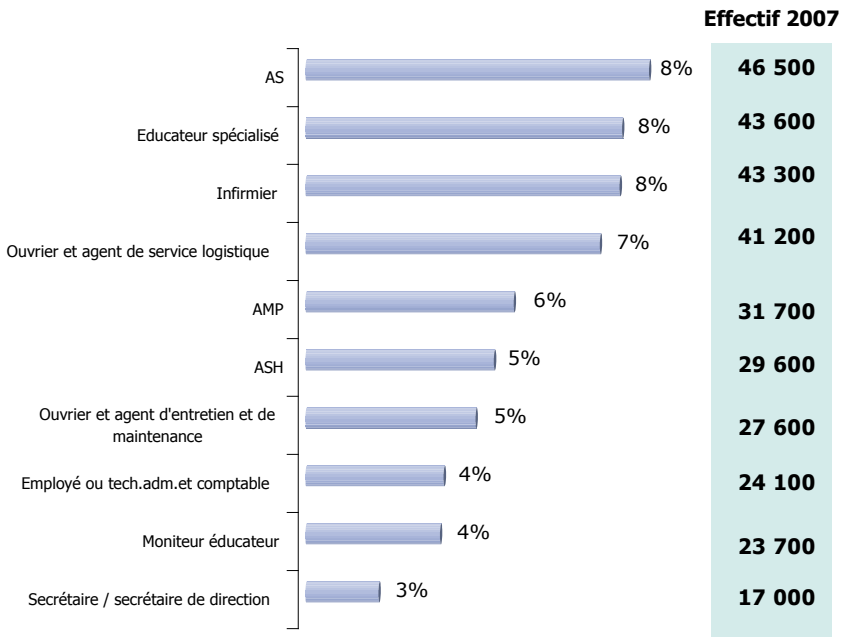



## Une répartition équilibrée des effectifs par filière professionnelle

- Les effectifs de la Branche se répartissent à parts égales entre trois grands domaines d'emploi :
  - **Le domaine médical et soins** qui rassemble plus d'un tiers des emplois, avec une forte présence des aides-soignants et des infirmiers au sein de la filière soins.
  - **Le domaine éducatif / insertion** qui concentre 34% des effectifs. Ces derniers sont répartis sur un grand nombre d'emplois.
  - **Les services administratifs / techniques et les Directions** qui comptabilisent également près d'un tiers des effectifs de la Branche.
- Certaines frontières entre les domaines d'emploi sont poreuses et parfois essentiellement conventionnelles. On peut, par exemple, évoquer le cas :
  - des surveillants de nuit et des maîtresses de maison (classés au sein des services et moyens généraux),
  - des psychologues intégrés aux équipes éducatives (classés au sein des personnels paramédicaux),
  - ou encore des aides médico-psychologiques qui, en fonction des établissements et de l'organisation du travail associée, agissent dans le champ du soin ou dans celui de l'aide à la vie quotidienne.

1 PANORAMA GÉNÉRAL DE LA BRANCHE
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 LA BRANCHE : TENSIONS ET ÉVOLUTIONS RÉCENTES
3 LES SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES
4 SIX EMPLOIS À LA LOUPE
5 ZOOM SUR QUATRE FAMILLES D'EMPLOIS
6 ENSEIGNEMENTS ET PERSPECTIVES

# Gros plan sur les principaux emplois de la Branche




## La diversité au rendez-vous

- A noter : une grande diversité d'emploi entre tous les postes médicaux et para-médicaux, ceux du soin et de l'aide aux soins, ceux du social et de l'éducatif.

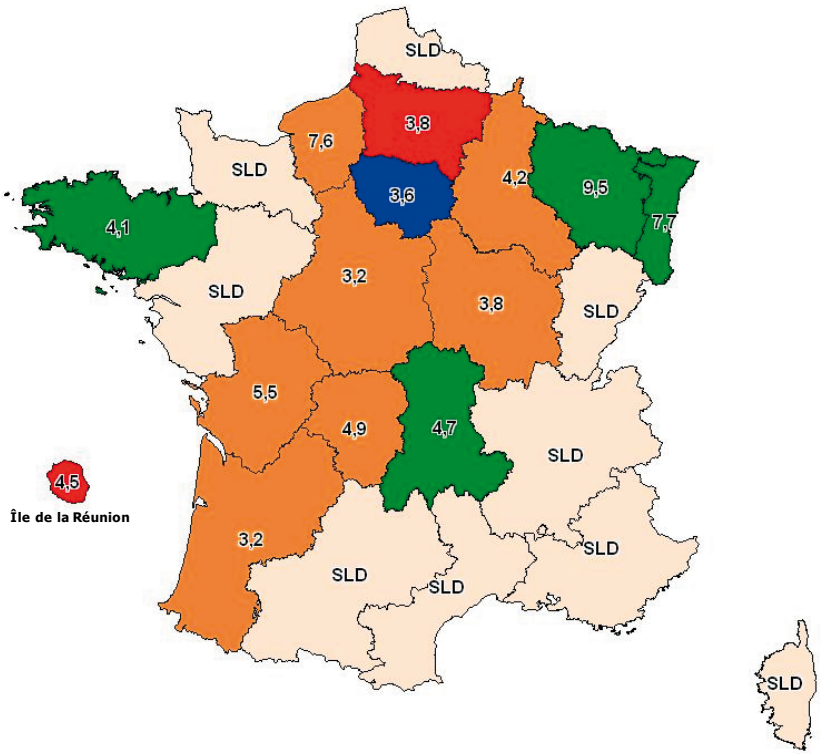
  Trois emplois en tête : aide-soignant, éducateur spécialisé, infirmier.

- Au palmarès des emplois des fonctions supports : ouvrier et agent de service logistique.

1 Panorama général de la Branche
Effectifs de la Branche
Etablissements de la Branche
Principales caractéristiques des emplois
Place de l'encadrement
Filières professionnelles et principaux emplois
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Répartition des principaux emplois par région




**Clé de lecture :**
Les chiffres en gras représentent l'écart pour chaque région entre le poids du domaine d'emplois dominant et le poids national de celui-ci.
Exemple : Le poids des emplois du secteur soins est assez conséquent en Alsace. Il est supérieur à la moyenne nationale (23,8%) de près de 8 points.

## Une vision inhabituelle de la répartition des emplois

- Cette carte met en perspective les domaines d'emploi dominants selon les régions. Elle change l'angle d'analyse habituellement utilisé, l'entrée n'étant pas l'activité de l'établissement mais l'emploi exercé indépendamment de la structure dans laquelle évolue le salarié concerné.

  Une région a une dominante lorsque la répartition de ses domaines d'emploi se démarque significativement de celle du national.

  Un certain nombre de régions ne se différencient pas, dans ce cadre, de la tendance nationale : elles apparaissent alors comme « sans logique dominante ».

- D'autres régions, telles que l'Alsace, la Bretagne ou l'Auvergne se démarquent en revanche de la tendance nationale par des emplois du domaine soins en plus grande importance.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

2

# La Branche, tensions et évolutions récentes

Indicateurs de tension : mode d'emploi
Mutations et emploi
La démographie à la loupe
La mesure de l'attractivité
Les logiques de formation
Les dynamiques d'emploi

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Indicateurs de tension : mode d'emploi

**Pour comprendre les tensions affectant l'emploi dans la Branche, plusieurs taux et indices ont été utilisés.**

## Les taux

**Taux 55 ans et plus :**

Nombre de CDI âgés de 55 ans et plus divisé par le nombre de CDI total.

**Taux de besoins de qualification :**

Nombre de salariés en CDI pour lesquels un besoin de qualification est indiqué, divisé par le nombre de CDI total.

**Taux de difficulté de recrutement :**

Nombre d'établissements déclarant avoir une ou plusieurs difficultés de recrutement divisé par le total des établissements.

**Taux de création de poste :**

Nombre de créations de postes divisé par le nombre de CDI. Idem pour **Taux de démission** et **Taux de retraite**.

## Les indices de tension

**Indice de création de poste :**

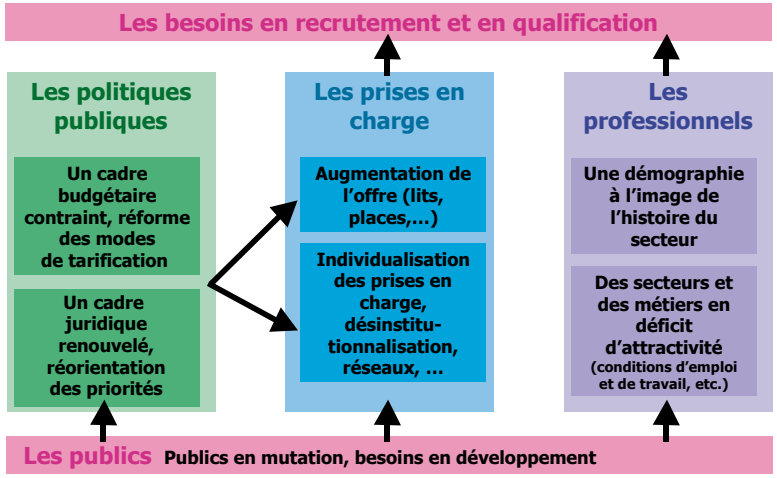
C'est le taux de création de poste dans un secteur donné (ex. le secteur sanitaire) divisé par le taux de création de poste général de la Branche, multiplié par 100. Si le taux du secteur est inférieur à la moyenne de la Branche, l'indice sera inférieur à 100, s'il est supérieur, l'indice sera supérieur à 100. Ce calcul d'indice donne une représentation visuelle immédiate des écarts à la moyenne et entre les secteurs. Sa représentation graphique tend cependant à amplifier ces écarts. Par convention et afin de rendre les schémas encore plus lisibles, la couleur rouge est utilisée pour visualiser les indices nettement supérieurs à la moyenne nationale et le vert pour les indices inférieurs. La couleur orange indique une valeur proche de la moyenne.

Idem pour : **Indice de difficulté de recrutement, Indice de démission, Indice de besoin de qualification, Indice des 55 ans et plus, Indice de départ en retraite.**

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

# Mutations et emploi : au cœur de l'équation

## Les mutations qui impactent l'emploi


Les besoins en recrutement et en qualification
Les politiques publiques
Un cadre budgétaire contraint, réforme des modes de tarification
Un cadre juridique renouvelé, réorientation des priorités
Les prises en charge
Augmentation de l'offre (lits, places,...)
Individualisation des prises en charge, désinstitu-tionnalisation, réseaux, ...
Les professionnels
Une démographie à l'image de l'histoire du secteur
Des secteurs et des métiers en déficit d'attractivité (conditions d'emploi et de travail, etc.)
Les publics
Publics en mutation, besoins en développement

## Trois principaux facteurs d'évolution des besoins d'emploi et de qualification

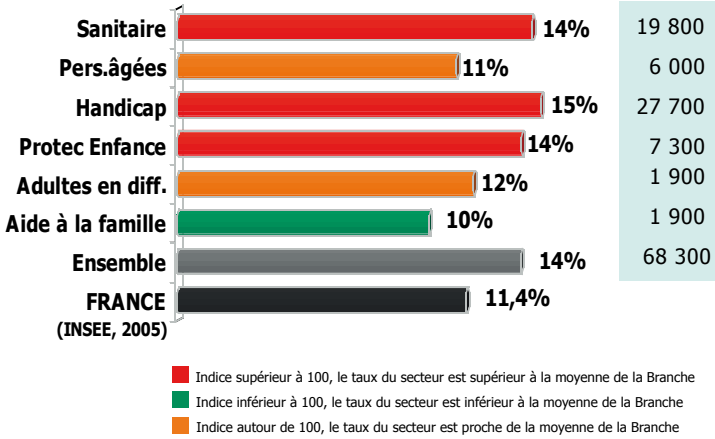
Pour cerner les besoins de la Branche en matière de recrutement et de qualification, il faut tenter d'évaluer comment inter-agissent trois mécanismes :

1 - **Une démographie des professionnels du secteur**, à l'image de la population active française, mais aussi de l'histoire du secteur et qui nécessite un renouvellement important sur certains emplois dans les prochaines années.

2 - **Une mobilité professionnelle soutenue, facteur de dynamisme mais qui peut poser la question du déficit d'attractivité de certaines activités et/ou de certains emplois,** déficit qui se traduit par des difficultés de recrutement mais aussi par l'embauche de personnels insuffisamment qualifiés.

3 - **Des prestations en développement et/ou en mutation** nécessitant de nouveaux types de prise en charge et donc redessinant la carte des professionnels du secteur. Au-delà de l'évolution du périmètre Unifaf, certains emplois et secteurs connaissent des dynamiques propres, les configurations d'emploi changent, certains « nouveaux » emplois apparaissent.

# Le poids des 55 ans et plus par activité


Sanitaire 14%
Pers.âgées 11%
Handicap 15%
Protec Enfance 14%
Adultes en diff. 12%
Aide à la famille 10%
Ensemble 14%
FRANCE (INSEE, 2005) 11,4%
Effectif 2007
19 800
6 000
27 700
7 300
1 900
1 900
68 300
Indice supérieur à 100, le taux du secteur est supérieur à la moyenne de la Branche
Indice inférieur à 100, le taux du secteur est inférieur à la moyenne de la Branche
Indice autour de 100, le taux du secteur est proche de la moyenne de la Branche

**Chiffres clés**

55 ans et plus :
**13,9%**
des emplois
de la Branche

C'est notablement plus que la moyenne. On rencontre de fortes variations selon les secteurs.

## Des tensions démographiques inversement proportionnelles au niveau de qualification des secteurs

Plusieurs facteurs se conjuguent ou s'annulent pour expliquer les variations entres catégories d'établissement :

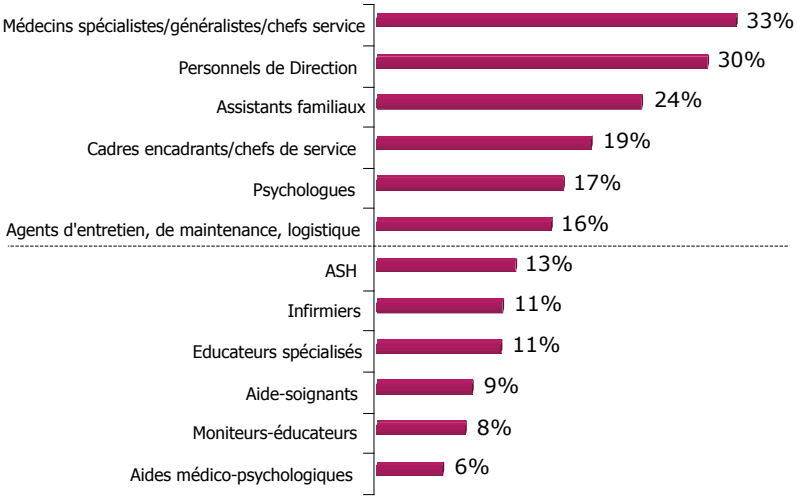
- **L'histoire du secteur, l'époque de sa « constitution », l'histoire des emplois :** c'est par exemple le cas pour le secteur du handicap qui s'est structuré et développé au début des années 70. 35 ans plus tard, il est compréhensible que le taux de salariés de 55 ans et plus y soit élevé. A l'inverse, le diplôme d'AMP est né en 1973, mais il s'est surtout développé à partir de la fin des années 80. Les 55 ans et plus ne sont donc pas nombreux : 6% (voir page suivante).
- **Les conditions d'emploi :** le prestige de l'activité (établissements sanitaires), les conditions « objectives » d'emploi (externat…), la difficulté supposée ou réelle du public…sont autant de facteurs qui peuvent freiner la mobilité professionnelle. Les secteurs les plus « attractifs » ont donc plus de chances d'avoir un personnel plus ancien et donc plus âgé.
- **Le niveau de qualification :** les emplois les moins qualifiés sont en moyenne occupés par les salariés les plus jeunes. Les secteurs employant le moins de personnels qualifiés (personnes âgées, adultes en difficulté sociale) sont aussi moins concernés par les départs en retraite.

Globalement, si le poids des « 55 ans et plus » est supérieur dans notre Branche à la moyenne, c'est aussi parce qu'elle est plus à l'abri de mécanismes utilisés dans d'autres secteurs pour réguler le marché du travail : retraite anticipée, plans de sauvegarde de l'emploi…

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Le poids des 55 ans et plus par emploi




**Chiffres clés**

**1/3**
des médecins
a 55 ans et plus

## Les professions « cœur de métier » peu touchées par le vieillissement

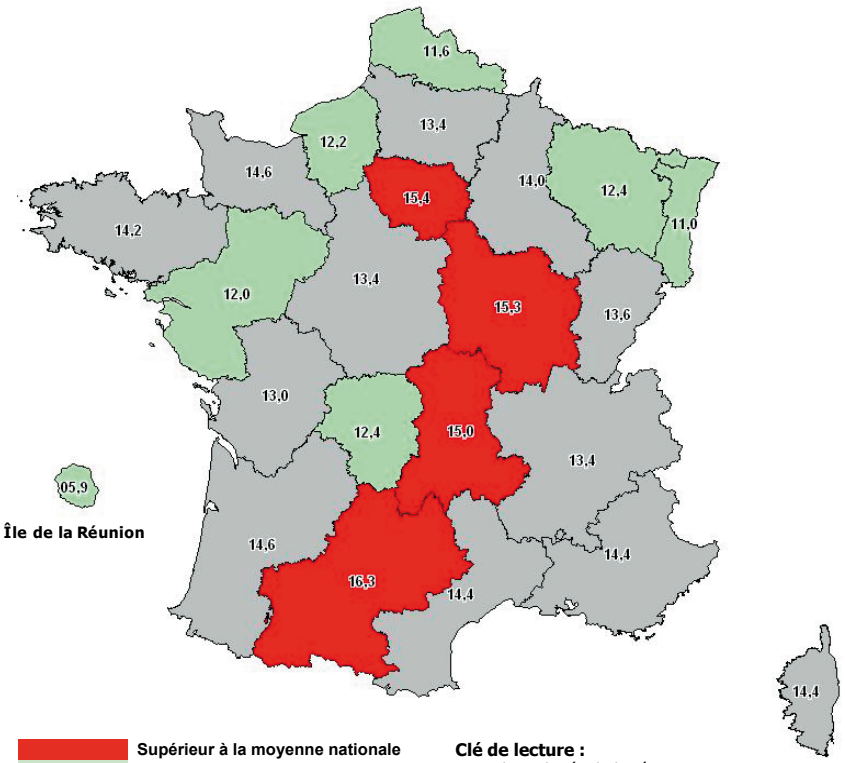
Les constats que l'on peut dresser au regard des différences par métier sont assez tranchés :

- **Le vieillissement des professions médicales est très sensible :** un tiers des médecins a 55 ans et plus (27% pour les généralistes, 34% pour les spécialistes). Des tensions sont donc à prévoir mais aussi à relativiser dans la mesure où une étude de l'ONDPS (Observatoire national des professions de santé) a montré que l'âge moyen de départ à la retraite des médecins est de 64 ans.
- **La pyramide des âges des personnels d'encadrement** est fidèle à l'histoire du secteur : près d'un tiers des personnels de direction et près d'1/5ème des cadres encadrants ont 55 ans et plus. Ces chiffres renvoient aux spécificités persistantes d'un secteur où devenir cadre est l'aboutissement heureux d'une première partie de carrière. Si ce modèle tend à s'estomper, il demeure suffisamment vivace pour imprimer la pyramide des âges.
- **Les emplois « cœurs de métier » semblent à l'abri** des phénomènes de vieillissement et c'est une réelle surprise. Les emplois d'infirmier, d'aide-soignant, d'éducateur spécialisé, de moniteur-éducateur et d'aide médico-psychologique sont – parfois très sensiblement – en dessous de la moyenne. Certains métiers sont jeunes (AMP), d'autres peuvent constituer des tremplins pour des débuts de carrière : le ME devient éducateur spécialisé, l'ES chef de service ou formateur...

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Le poids des 55 ans et plus par région




## Une carte des « 55 ans et plus » surprenante et difficile à interpréter

- La carte des « 55 ans et plus » ne coïncide pas avec celle des départs en retraite et va à l'encontre des résultats attendus : les salariés âgés seraient ainsi plus nombreux sur une « arrête centrale », allant de l'Ile-de-France à Midi-Pyrénées, en passant par la Bourgogne et l'Auvergne, la surprise étant évidemment liée à l'Ile-de-France, qui a davantage la réputation d'être une région « de passage ».

  Certains chiffres peuvent s'expliquer, et notamment la faible part de salariés de 55 ans et plus dans le Nord et l'Est de la France, régions traditionnellement jeunes. En revanche, le faible taux du Limousin ou des Pays de la Loire peut sembler plus étonnant, même si cette dernière région attire une population de jeunes actifs.

  Rappelons qu'il s'agit là de données globales régionales qui peuvent masquer des particularismes départementaux.

- Si on consulte d'autres sources – et notamment l'INSEE (au 1/01/2005, enquête de recensement) – on relève que l'Ile-de-France se singularise effectivement par un taux d'activité important des 55 ans et plus, à l'inverse du Nord ou de Languedoc-Roussillon, mais ces chiffres sont très liés à la nature des emplois (emplois de service qualifiés en Ile-de-France, emplois industriels dans le Nord), d'où l'interrogation sur l'impact des activités dominantes de chaque région.

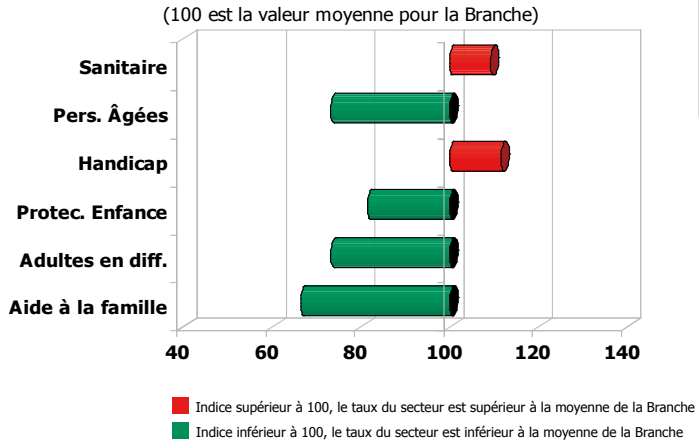
  Ainsi, la forte présence d'activités sanitaires (et donc de médecins) en Ile-de-France et en Auvergne, la concentration de sièges (et donc de cadres dirigeants) en Ile-de-France peuvent expliquer ces chiffres.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Les départs en retraite

## Indice de départ




Chiffresclés

**1,8%**
des CDI sont partis en retraite en 2006

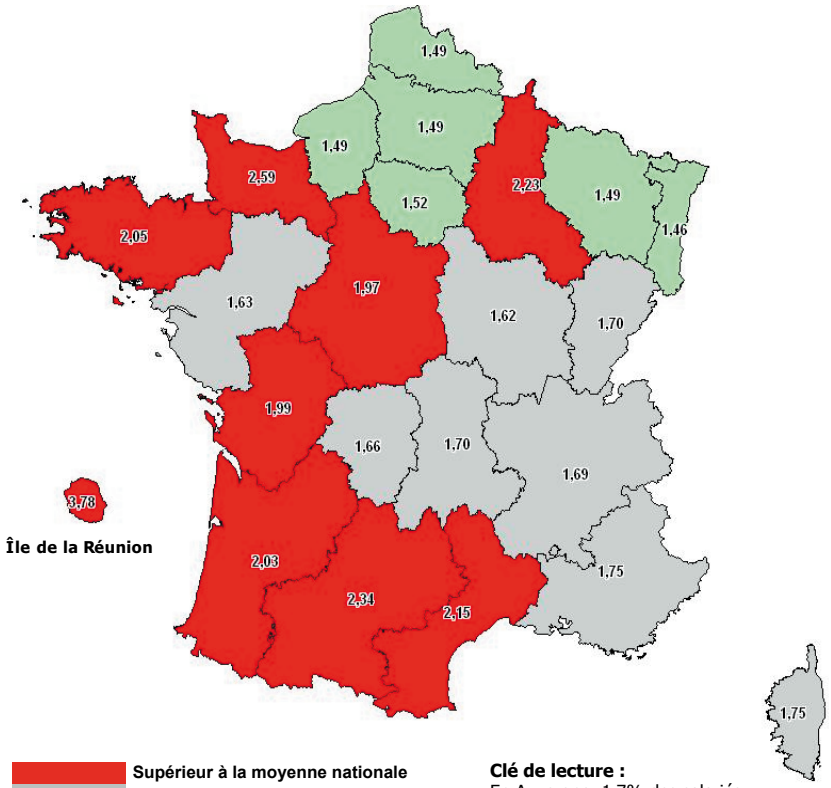
## Un indicateur qui vient globalement conforter celui des « 55 ans et plus »

- Le taux de départ en retraite est difficilement comparable avec les données produites par la statistique publique : on part ici des seuls CDI alors que les taux généralement produits concernent la totalité des emplois.
- Ce taux vient cependant confirmer les indications données par le taux des 55 ans et plus : ce sont **les établissements sanitaires et ceux accueillant les personnes handicapées** qui sont les plus confrontés, et ce « dès aujourd'hui », à la nécessité de renouveler leurs professionnels.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Les taux de départ en retraite par région




**Clé de lecture :**
En Auvergne, 1,7% des salariés en CDI sont partis à la retraite au cours de l'année 2006.

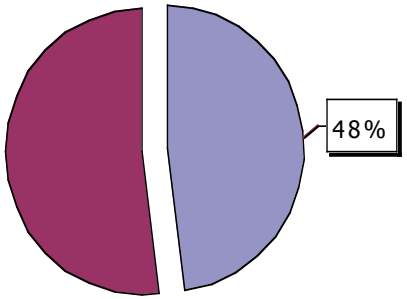
## L'axe Est-Ouest semble pertinent pour analyser les écarts

A la différence de la carte des « 55 ans et plus », la carte des taux de départ en retraite paraît assez homogène et traduit des mécanismes connus par ailleurs :

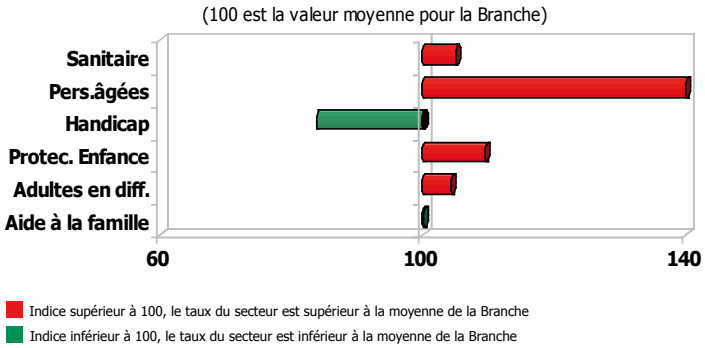
- Un quart nord-est de la France « jeune » et n'attirant pas de populations extérieures, dont le taux de retraite est faible, à l'exception notable de Champagne-Ardennes.
- L'Ile-de-France conforme à sa réputation de région de passage, région que l'on quitte avant l'arrivée à la retraite.
- Une moitié du pays située à l'ouest d'une ligne Le Havre-Marseille dont le taux de retraite est globalement supérieur à la moyenne.
- Un gros quart est/sud-est intermédiaire, plusieurs des phénomènes décrits plus haut venant parfois se neutraliser.

# Mobilité et démissions

## Part des démissions dans les départs




## Indice de démission


(100 est la valeur moyenne pour la Branche)
Sanitaire
Pers.âgées
Handicap
Protec. Enfance
Adultes en diff.
Aide à la famille
60
100
140
Indice supérieur à 100, le taux du secteur est supérieur à la moyenne de la Branche
Indice inférieur à 100, le taux du secteur est inférieur à la moyenne de la Branche

**Chiffres clés**

**48%** des départs sont des démissions

Près de **4%** des CDI ont démissionné en 2006

Taux de mobilité **8,8%**

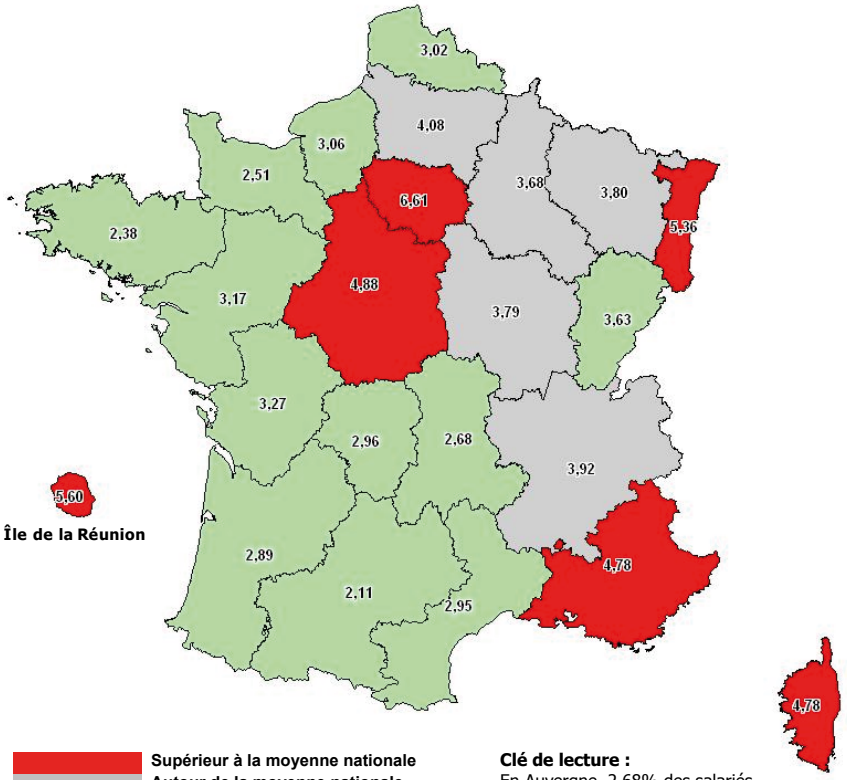
## Un turn-over contenu

- **Le taux de démission** ne peut en lui-même être rapporté à d'autres études nationales qui retiennent un autre mode de calcul (ensemble des démissions/ensemble des emplois) : selon l'enquête DMMO/EMMO traitée par la DARES (année 2005), la moyenne nationale est alors de 6,6%, le secteur santé/action sociale se situant dans la moyenne légèrement inférieure, à 6,2%, bien au-dessus de l'industrie, de la banque mais sensiblement en-dessous du commerce et des services.
- On peut aussi retenir comme indicateur **le taux de mobilité** (entrées en CDI + sorties de CDI / nombre total de CDI x 2). Ce taux s'établit pour l'ensemble de la Branche à **8,8%**. La comparaison de la mobilité entre 2000 et 2007 doit être réalisée avec beaucoup de prudence. L'augmentation du taux de mobilité semble cependant réelle (de 6,4% à 8,8%), notamment dans les secteurs sanitaire, du handicap et de la Protection de l'enfance. Cette augmentation peut traduire un accroissement des démissions mais aussi une évolution positive des autres motifs de départ : retraite (21% des départs en 2007), inaptitude/invalidité (5%), mutation (6%), autres (licenciements, décès… 20%).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Les taux de démission par région




**Clé de lecture :**
En Auvergne, 2,68% des salariés en CDI ont démissionné au cours de l'année 2006.

## Stabilité dans l'emploi à l'Ouest

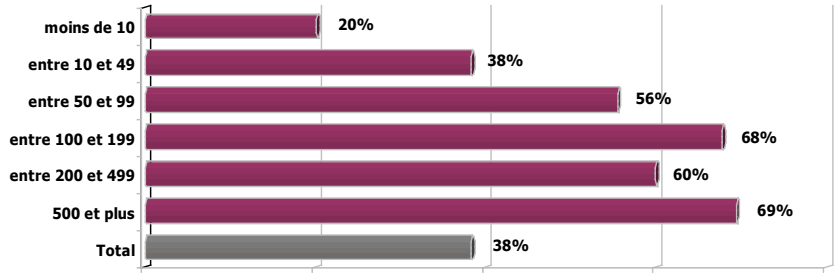
- La carte du taux de démission est assez explicite : dans une France de l'Ouest peu industrialisée, plus rurale, au climat océanique, dont le solde migratoire est très positif, la stabilité dans l'emploi est supérieure à celle observée dans l'Est.
- Quelques précautions :
  - Il est difficile de distinguer ce qui relève de démissions pour un autre établissement de la région ou de démissions pour changement de région. Une très forte densité d'établissements dans une région donnée peut à elle seule expliquer un taux de démission élevé : la mise en concurrence des établissements est facilitée et produit mécaniquement des effets. C'est l'une des explications du taux particulièrement élevé de l'Ile-de-France, qui témoigne certes du rôle particulier de la région dans les carrières de jeunes professionnels désireux de retrouver leur région d'origine, mais aussi de stratégies de salariés à la recherche d'un « mieux-disant » professionnel. De ce point de vue, un taux de démission élevé ne doit pas nécessairement être perçu comme un handicap ou le signe d'un déficit d'attractivité ; la mobilité professionnelle peut aussi favoriser l'émulation et le dynamisme des établissements.
  - Par ailleurs, la logique d'activité peut également jouer un rôle important. C'est ainsi que les régions Centre et Alsace qui ont l'une et l'autre un taux élevé de démission sont également des régions où la part des emplois en établissements pour personnes âgées est la plus forte. Or, ce secteur est celui qui présente le plus fort taux de démission.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Les difficultés de recrutement

**Part des établissements ayant des difficultés de recrutement (par taille)**




Chiffresclés

**2 établissements sur 5** estiment avoir de sérieuses difficultés de recrutement

## Un phénomène aux multiples facteurs

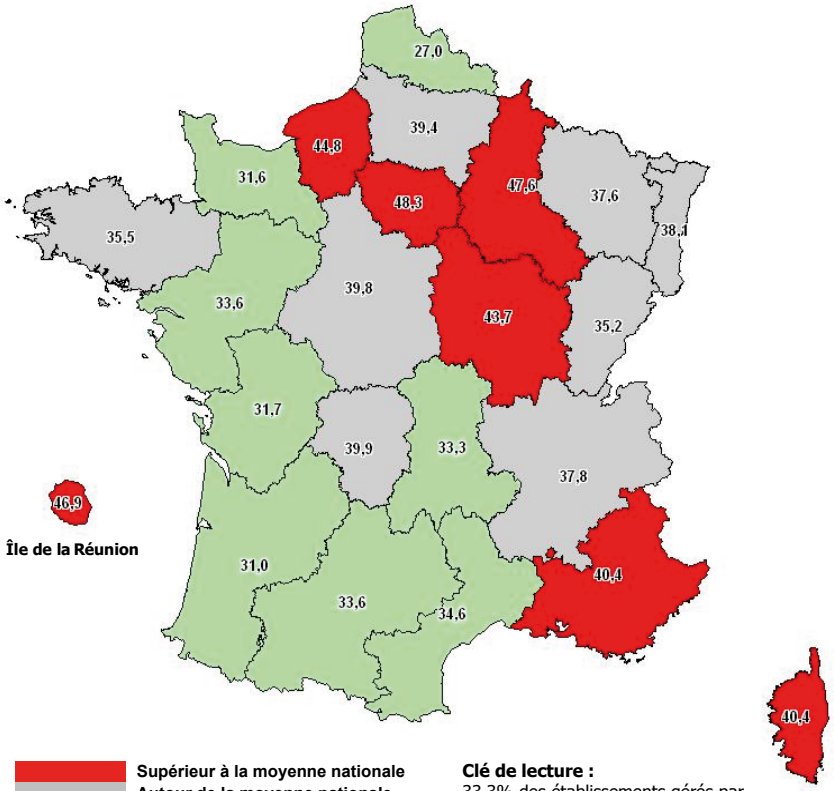
- Premier constat : plus un établissement est grand, plus il déclare avoir des **difficultés à recruter**. Avec une évidence : plus un établissement est grand, plus il est amené à recruter quotidiennement et donc à être confronté aux difficultés de ce recrutement. Cet effet de taille est puissant.
- Ces chiffres sont aussi **un indicateur d'attractivité des secteurs :** c'est par exemple le cas du secteur des personnes âgées qui dit souffrir le plus de difficultés de recrutement.
- Le **niveau d'exigence en termes de diplômes** discrimine également les secteurs. Dans les établissements où sont recherchées les professions à exercice réglementé (domaine médical, domaine paramédical, domaine soignant), les difficultés sont plus fortes que dans ceux où l'embauche d'un salarié non qualifié ne perturbe pas directement l'organisation du service. Ainsi, et paradoxalement, le secteur des adultes en difficulté sociale, qui emploie peu de personnes qualifiés, a-t-il un taux de difficulté de recrutement particulièrement faible.

  A titre de point de comparaison, en novembre 2007, l'Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines (ANDRH) a mis en exergue dans son étude sur les difficultés de recrutement les spécificités du secteur « santé-social ». Elle relève que les difficultés se concentrent sur les emplois à temps partiel (et dans une moindre mesure en CDD). Les facteurs explicatifs seraient principalement liés à la rémunération et à l'image associée de ces métiers.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Les difficultés de recrutement par région




## Le prisme régional : un éclairage intéressant

- Concernant les difficultés de recrutement, l'analyse régionale apporte un éclairage nouveau. A l'Ouest de la ligne Le Havre/Marseille, on semble en effet éprouver globalement moins de difficultés à recruter qu'à l'Est, et ce de façon assez marquée.

  L'Ile-de-France affiche une nouvelle fois sa singularité, avec un taux de difficulté proche des 50% : on retrouve ici en écho l'impact des phénomènes de mobilité qui génèrent des tensions au recrutement. La correspondance entre les deux phénomènes se vérifie également pour la région PACAC et – dans l'autre sens – pour Nord-Pas-de-Calais : la proximité avec la Belgique, qui forme des professionnels du soin en nombre important, réduit ici considérablement la tension au recrutement.

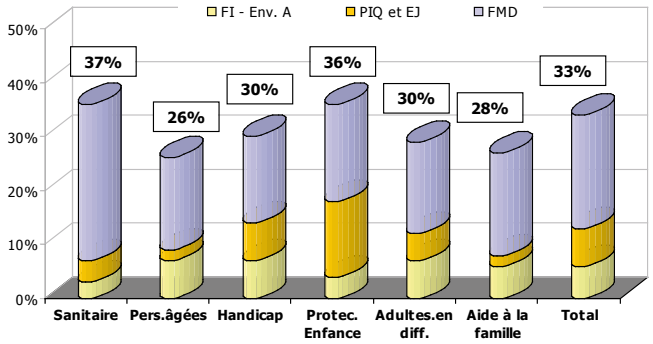
- L'activité dominante des régions entre également très probablement en compte : en Haute-Normandie, où les tensions au recrutement sont particulièrement élevées, plus d'1/5ème des emplois sont dans le secteur de la Protection de l'enfance, secteur qui éprouve particulièrement des difficultés à trouver du personnel qualifié.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# La part des formations diplômantes

## Part du diplômant au sein du Plan de formation et son financement




**Chiffres clés**

**1 euro sur 3**
est consacré au diplômant dans les plans de formation

## Entre nécessaire adaptation des compétences et stratégie d'attractivité

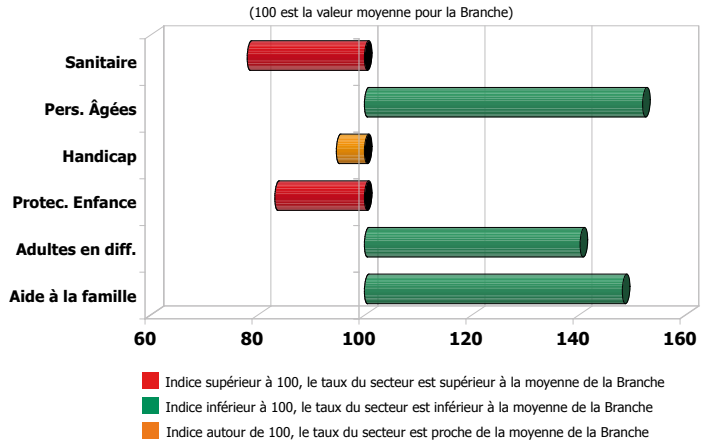
- Dans la Branche, la formation continue sert bien plus qu'à l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au perfectionnement de leurs compétences. **Globalement, et tous dispositifs confondus (Plan+CIF+Professionnalisation), un euro sur deux dépensé en 2006 sert à diplômer.**

  Les plans de formation ne sont pas en reste : 36% des engagements sont consacrés à la formation diplômante et servent à qualifier des salariés en poste, notamment des niveaux V. Ce chiffre moyen présente de fortes disparités régionales. Après avoir progressé entre 2000 et 2005, il connaît depuis deux exercices un ralentissement, voire même un léger recul en 2006. Ce niveau élevé d'intervention traduit la vocation historique de qualification du secteur. Mais la formation continue a aussi dû pallier de longue date l'insuffisance de financements publics pour la formation initiale de professionnels paramédicaux et sociaux.

- La part consacrée aux formations diplômantes éclaire sur les stratégies pour résorber leurs déficits de qualification ou faire évoluer leurs salariés :
  - Le **secteur de la Protection de l'enfance** joue pleinement son rôle de sas d'entrée dans le secteur pour des jeunes professionnels non diplômés. La Branche soutient largement cet effort avec le Fonds d'intervention.
  - Le **secteur des personnes âgées**, qui accueille pourtant une part importante de personnels non qualifiés, peine à jouer le même rôle : peur du départ du salarié fraîchement diplômé ? Impossibilité de financer un reclassement ou plus simplement incapacité à remplacer le salarié parti en formation ? Ces explications peuvent évidemment se conjuguer.
  - Dans le **secteur sanitaire**, où, par obligation, une grande partie du personnel est déjà diplômé, la part des formations diplômantes est plus faible mais toutefois conséquente. Ces formations sont alors ciblées sur l'évolution des professionnels en poste, avec notamment un nombre assez important de diplômes universitaires.

# Les créations de poste

### Indice de création de postes


(100 est la valeur moyenne pour la Branche)
Sanitaire
Pers. Âgées
Handicap
Protec. Enfance
Adultes en diff.
Aide à la famille
60
80
100
120
140
160
Indice supérieur à 100, le taux du secteur est supérieur à la moyenne de la Branche
Indice inférieur à 100, le taux du secteur est inférieur à la moyenne de la Branche
Indice autour de 100, le taux du secteur est proche de la moyenne de la Branche

**Chiffres clés**

Fin 2006, **2,8%** des CDI sont des créations de poste de l'année

## Un secteur créateur d'emploi

- L'ensemble des statistiques publiques l'atteste : le secteur sanitaire et social est créateur d'emploi. Selon l'Unedic, (statistique annuelle de l'emploi salarié, année 2006), le secteur éducation, santé et action sociale est le plus dynamique en termes de créations d'emploi avec un taux de création d'emplois lui aussi égal à 2,8%.

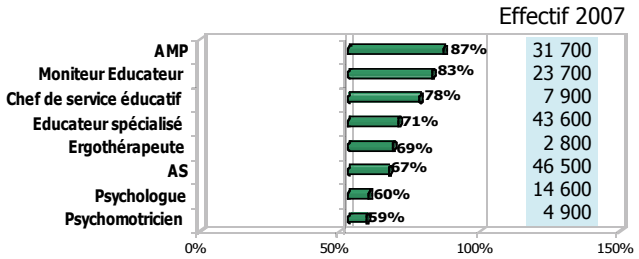
- Ce mouvement de création, affecte différemment les secteurs. Les secteurs les mieux enracinés, les moins précaires, mais aussi les plus qualifiés (handicap, Protection de l'enfance) sont aussi les moins dynamiques en termes de créations de postes. Le secteur sanitaire quant à lui est engagé dans une logique de réduction des coûts qui peut difficilement l'amener à créer de l'emploi.

  En revanche, le secteur des personnes âgées ainsi que celui des adultes en difficulté, confrontés à l'augmentation des besoins, semblent en mesure de continuer à créer de l'emploi.

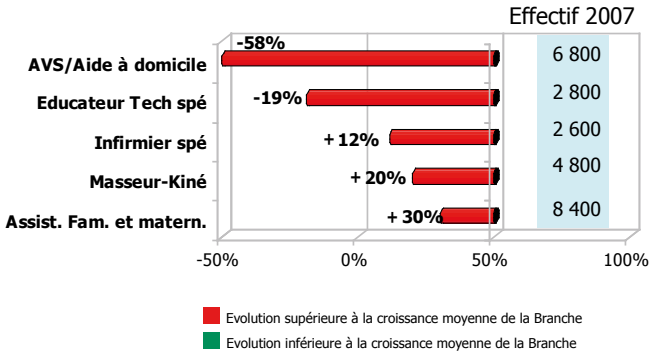
1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
Mode d'emploi
Mutations et emploi
Démographie à la loupe
Mesure de l'attractivité
Logiques de formation
Dynamiques d'emploi
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

# L'évolution des emplois

## Les emplois qui montent




## Les emplois en relatif déclin




**Chiffres clés**

Effectif des AMP : multiplié par **2**

## Des dynamiques à plusieurs niveaux

- Les dynamiques expliquant la croissance de tel ou tel emploi varient. On peut distinguer les emplois liés aux besoins spécifiques sectoriels, à une population aux caractéristiques évolutives, à des formes nouvelles d'organisation du travail ou à des besoins croissants d'une forme d'assistance sociale ou de soins. A ces facteurs qui souvent se conjuguent, s'ajoute la plus forte disponibilité de certains diplômés sur le marché du travail ou un coût salarial moindre.
- Les emplois en déclin correspondent soit :
  - à des emplois en « fin de vie » - ou remplacés par d'autres -,
  - à la traduction de la transformation des services offerts par les structures,
  - à des emplois vacants de façon structurelle (exemple des masseurs kinésithérapeutes).
- Globalement, **les emplois éducatifs** connaissent une croissance supérieure à la moyenne.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

3

# Les spécificités sectorielles : quels impacts aujourd'hui et demain ?

Le découpage sectoriel
Le secteur sanitaire
Le secteur des personnes âgées
Le secteur du handicap
Le secteur de la Protection de l'enfance
Le secteur des adultes en difficulté
Le secteur de la petite enfance
Les organismes de formation
Les sièges

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Les déclinaisons sectorielles retenues

**8 catégories** ont été sélectionnées :

- **Sanitaire**.
- **Personnes âgées**.
- **Handicap**, regroupant les établissements pour l'enfance handicapée et les établissements accueillant les adultes handicapés (dont le travail protégé).
- **Protection de l'enfance**.
- **Adultes en difficulté**.
- **Petite enfance** (en raison de sa diversité et de son poids relatif, le secteur de l'aide à la famille n'a pas pu être investigué dans son ensemble).
- **Organismes de formation**.
- **Sièges**.

Parmi ces différents secteurs, **les six premiers sont plus particulièrement étudiés**, une photographie générale étant proposée pour les deux secteurs restants.
Ces derniers se caractérisent en effet par une très grande hétérogénéité, les sièges administratifs, par exemple, couvrant parfois une myriade d'activités.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



## Le secteur sanitaire regroupe quatre types principaux d'établissements

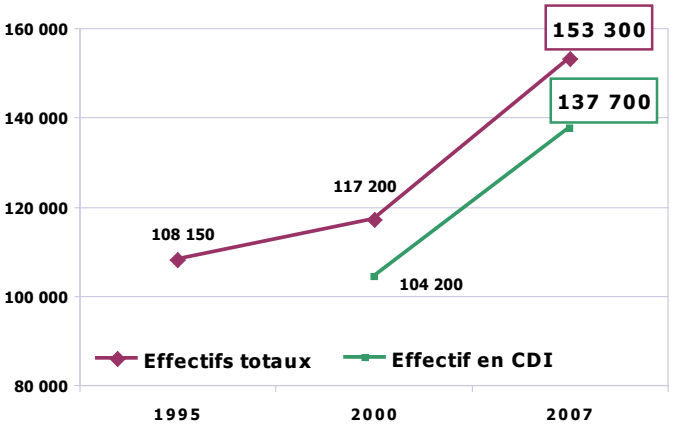
- Court séjour
- Moyen et long séjour
- Psychiatrie
- Autres établissements et services
  (établissements et services de lutte contre les conduites addictives, traitement et soins à domicile, centres de dialyse, dispensaires, etc.).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

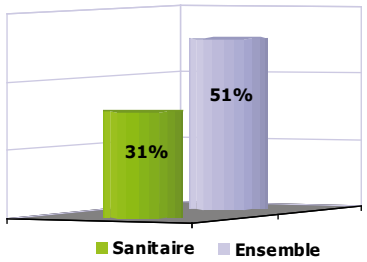


# Une augmentation mesurée des effectifs

## Évolution des effectifs




## Taux de croissance des effectifs




**Chiffres clés**

**153 300**
salariés

**27%**
des emplois
de la Branche
(32% en 2000)

## Des créations de poste en deçà de la moyenne nationale

- L'augmentation des effectifs des établissements sanitaires (31% depuis 2000) est beaucoup plus faible que celle constatée sur l'ensemble du périmètre Unifaf (+51%). Les nouveaux adhérents appartiennent en effet majoritairement aux secteurs social et médico-social. Mécaniquement, la part des effectifs du sanitaire dans l'ensemble des établissements de la Branche diminue donc, passant de 32% en 2000 à 27% en 2006.

Si l'on se réfère à des sources externes - la Statistique Annuelle des Etablissements de santé (SAE) -, les effectifs sanitaires de la Branche ont connu sur la période 2001-2005 une croissance de 5%. Dans un contexte de contrôle accru des coûts, de regroupement d'établissements et services, d'externalisation croissante de certains emplois, cette dynamique d'emploi, proche de celle du public, traduit aussi la fin de l'effet RTT.

- Toujours selon la même source, les établissements de la Branche représentent un peu plus de 12% des emplois du secteur hospitalier, **part équivalente au secteur privé lucratif**, le secteur public représentant de son côté **76% des emplois**.

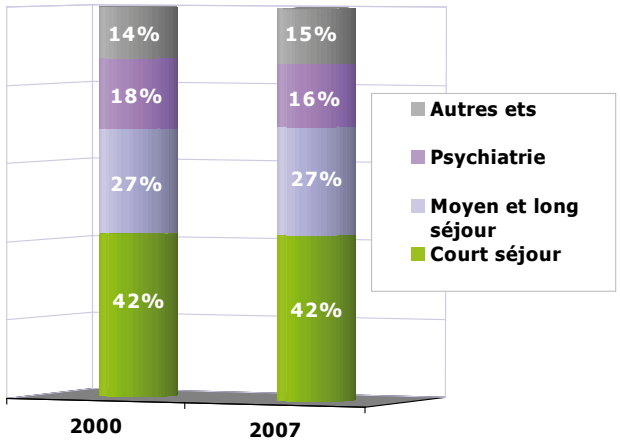
Précision méthodologique

Attention, une partie des établissements sanitaires adhérents à Unifaf ne relève pas de la loi hospitalière et n'est donc pas comprise dans l'enquête SAE.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Répartition des effectifs par activités : stabilité entre 2000 et 2007




**Chiffres clés**

**42%** des salariés exercent dans un établissement de court séjour

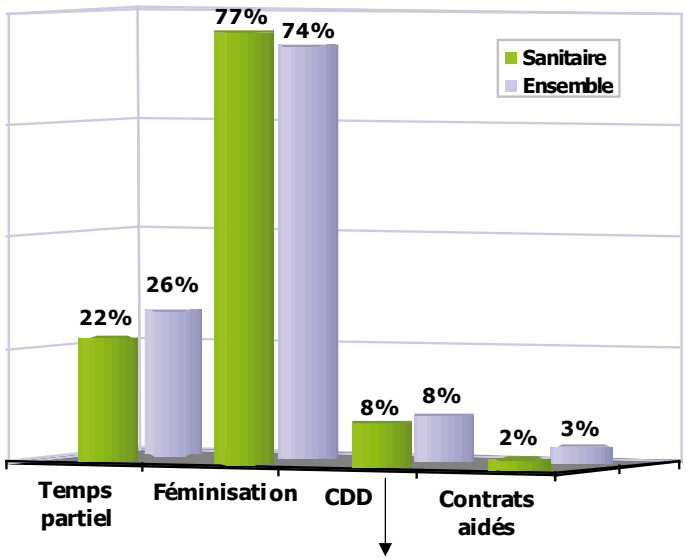
## Les spécificités de la Branche

- La SAE donne en complément de l'enquête emploi une image assez précise des spécificités des établissements sanitaires de la Branche. Ceux-ci ont en effet une plus forte coloration « médico-sociale » que les établissements privés lucratifs et même que les publics :
  - Des **établissements de court séjour** de plus petite taille que ceux du public (350 emplois en moyenne contre 700).
  - Des **établissements de moyen et de long séjour** tournés vers la rééducation avec une présence non négligeable de travailleurs sociaux (contrairement aux établissements lucratifs).
  - Un **secteur « psychiatrie »** composé d'hôpitaux mais aussi de structures d'accueil de jour pour adultes psychotiques, pour personnes autistes, etc.
- Les établissements sanitaires de la Branche présentent donc une grande diversité qui doit être intégrée dans l'analyse des emplois : quelques gros hôpitaux comparables à ceux du public et une majorité de petits établissements, dont les organisations s'adaptent peu à peu à la nouvelle donne institutionnelle et financière (SROS, T2A, certification, nouveaux modes de management des établissements, etc.).
- Entre 2000 et 2007, la répartition des effectifs par activité n'a guère connu d'évolutions.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Un emploi moins précaire et plus féminin




Dans le secteur sanitaire, 12 600 salariés sont en CDD.

**Chiffres clés**

**1/4** des emplois du secteur est à temps partiel (26% dans la Branche)

**3/4** des emplois sont occupés par une femme (moyenne de la Branche : 74%)

**90%** des emplois sont à durée indéterminée

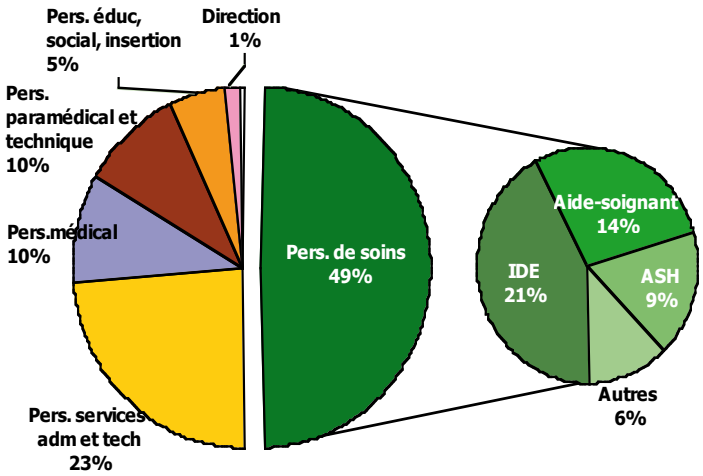
## D'importantes variations selon les secteurs

- Le **taux de temps partiel** est plus bas dans les établissements sanitaires qu'ailleurs dans la Branche, à l'exception des « autres établissements sanitaires », dont le taux est de 32%. On trouve dans ces établissements de nombreuses structures intervenant à domicile (dialyse, HAD) dont les emplois sont bien plus souvent à temps partiel.
- Le secteur de la psychiatrie conserve une **proportion de personnel masculin** supérieure aux autres établissements : 30% contre 21 à 24% pour les autres. Ce taux est lié à la présence d'infirmiers psychiatriques dans les établissements de ce secteur.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Une répartition des emplois globalement stable




**Chiffres clés**

En 2007, **21%** des emplois sont occupés par des infirmiers (même répartition en 2000)

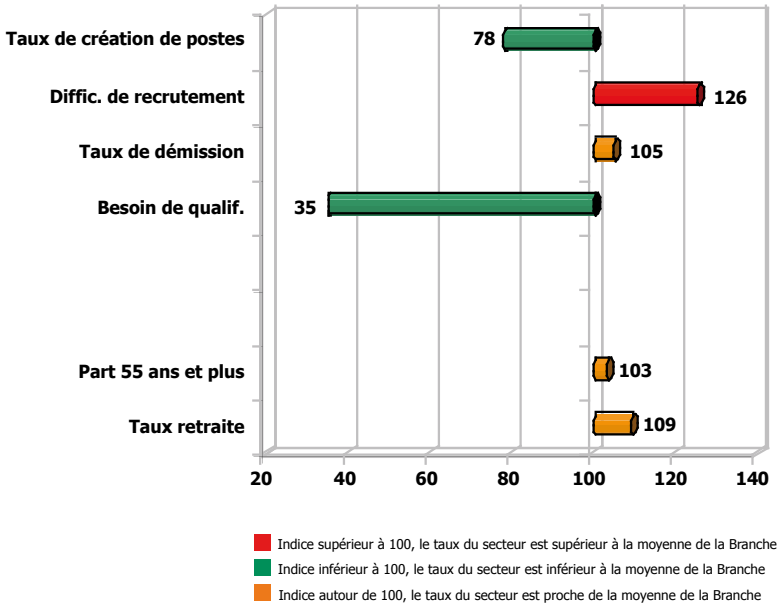
## Des dynamiques d'emploi différenciées

- La répartition entre grands domaines d'emploi ne semble pas connaître de grands bouleversements entre 2000 et 2006, de même que la part des plus gros emplois du secteur : infirmiers, aides-soignants, agents de service hôteliers, médecins spécialistes, etc.
- La SAE apporte un éclairage particulier sur des **dynamiques d'emploi** propres à certains emplois et sur la même période :
  - les psychologues, directeurs de soins infirmiers, sages-femmes, personnels de pharmacie et plus généralement les personnels médico-techniques connaissent une croissance bien supérieure à la moyenne,
  - à l'inverse, les agents de service hôtelier et les personnels techniques et ouvriers voient leurs effectifs diminuer.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Des tensions ciblées




## Contrastes entre les tensions

- Les tensions paraissent moins vives que dans d'autres secteurs en raison du **bon niveau de qualification des professionnels**.

  Un seul indicateur de tension paraît véritablement inquiétant : **celui des difficultés de recrutement**. Près d'un établissement sanitaire sur deux déclare avoir des difficultés de recrutement susceptibles de modifier son organisation. Ce chiffre – en soi déjà très important – masque d'importants contrastes : deux établissements de moyen et de long séjour sur trois affirment être dans cette situation contre un sur quatre seulement en psychiatrie.

  Parmi les emplois sensibles, on retrouve sans surprise les infirmiers et les kinésithérapeutes, mais aussi les manipulateurs radio pour les établissements de court séjour et les aides-soignants pour le moyen et long séjour.

- **L'indicateur des besoins de qualification** semble, quant à lui, très au vert, mais attention, il s'agit d'un secteur réglementé où il n'est pas possible d'embaucher sur un poste un professionnel de santé sans diplôme.

- Quant au **taux de création de postes** (nombre de nouveaux postes hors remplacement/nombre de CDI), son faible niveau diminue certes les tensions au recrutement, mais il traduit aussi une faible dynamique d'emploi dans le secteur.

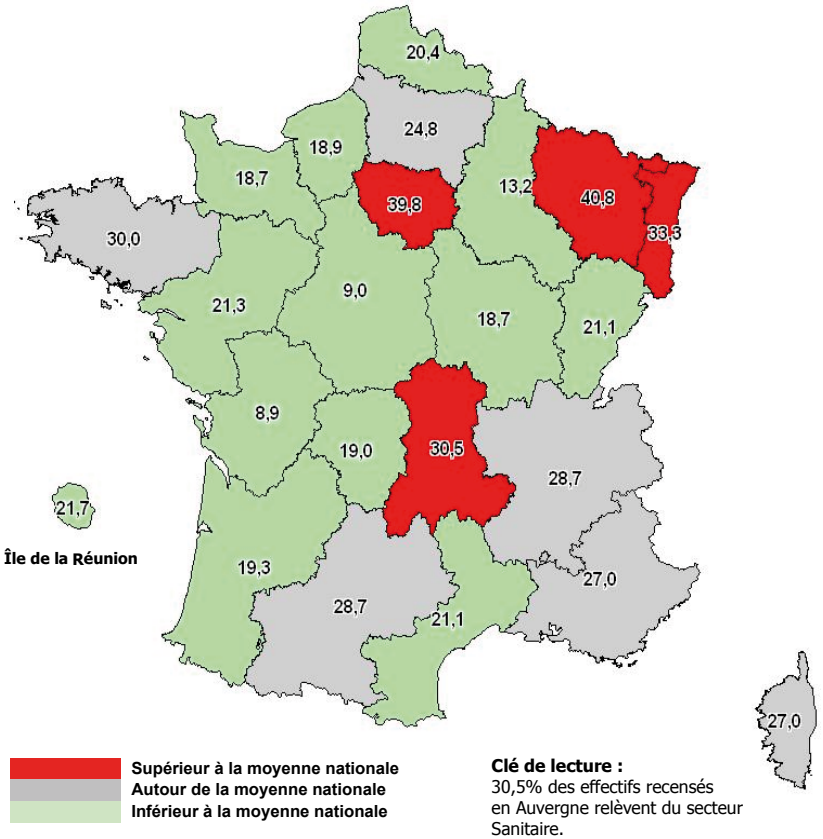
- A noter que **la mobilité** est sensiblement plus faible en psychiatrie et plus forte dans les « autres établissements sanitaires ».

- **La pyramide des âges** du secteur est globalement conforme à celle de la Branche, mais la situation est plus préoccupante en psychiatrie que dans les autres secteurs (18% de 55 ans et plus). Les tensions démographiques se limitent au vieillissement des médecins.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Une répartition inégale des effectifs par région




## 4 zones de forte concentration

Le poids des effectifs du sanitaire connaît d'importantes variations selon les régions. Ce poids étant par définition relatif, il peut s'expliquer autant par la « faiblesse » des autres secteurs dans une région donnée que par une solide tradition d'implantation d'établissements sanitaires :

- L'identité sanitaire de l'**Ile-de-France** est liée à la présence de quelques « locomotives », établissements de renommée nationale, voire internationale aux effectifs très importants (1 000 à 2 000 salariés).
- En **Alsace** et en **Lorraine**, on trouve un double héritage : le concordat, qui a préservé le rôle des congrégations religieuses dans le dispositif de prise en charge sanitaire (l'héritage religieux joue également en Bretagne) et l'industrie minière qui a vu se développer des institutions sanitaires privées propres aux mineurs et qui sont restées dans le champ du privé non lucratif.
- L'**Auvergne** abrite quant à elle plusieurs établissements importants de santé mentale. Il s'agit également là d'un héritage des congrégations religieuses.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Synthèse et prospective

## Malgré des besoins en développement ou en mutation…

Avec l'augmentation de la durée de vie de la population française, **les besoins de prise en charge sanitaire se développent et changent** : plus d'unités de gériatrie, le développement d'alternatives à l'hospitalisation, des rapprochements avec le secteur social et médico-social. Par ailleurs, le secteur sanitaire est très touché par le déploiement des plans gouvernementaux à dimension sanitaire (plan santé mentale, plan Alzheimer,…).

## … les effectifs du sanitaire devraient se stabiliser

La pression budgétaire grandissante devrait cependant se traduire par des effectifs en relative stabilité, sauf pour certaines spécialités. Les établissements sont également dans des logiques de groupement et / ou de mutualisation de moyens. Sont également attendues : la poursuite des regroupements et des coopérations entre établissements ainsi que, dans certaines zones à forte densité hospitalière, la diminution de certaines activités.

## Des tensions autour de la démographie des médecins sont à prévoir

La structure d'âge des établissements sanitaires n'est préoccupante que pour la psychiatrie, pour les médecins spécialistes et pour les professions de rééducation.

## Des besoins de qualification ou de formation avérés

Au-delà des attentes formulées par certains acteurs quant à l'ouverture à la validation des acquis de l'expérience du diplôme d'infirmier et à la reconnaissance de cette qualification à un niveau II, certains besoins de qualification ou de formation professionnelle continue sont exprimés autour :

- de la formation professionnelle continue des médecins,
- des actions de formation pointues, ciblées sur les pathologies des personnes accueillies (maladie d'Alzheimer, pathologies mentales, etc.),
- des actions de formation-action, ciblées sur les nouvelles exigences réglementaires (évaluation des pratiques professionnelles, maîtrise des systèmes d'information, etc.),
- sans oublier les établissements de santé moins repérés – centres de soins, de dialyse, structures de prévention – dont le rôle pourrait être amené à se développer et qui doivent développer des compétences autour des analyses épidémiologiques, du suivi des populations à risques, de l'économie de la santé, de l'alcoologie, de la toxicomanie…

## Des métiers en émergence à surveiller

Les emplois autour de la qualité, des systèmes d'information, de la coordination de réseaux de santé ainsi que ceux liés au développement des plateaux techniques de haute technologie sont appelés à se développer. Par ailleurs, l'emploi de cadre de santé évolue très sensiblement vers des tâches administratives ou procédurales et s'éloigne considérablement du soin.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

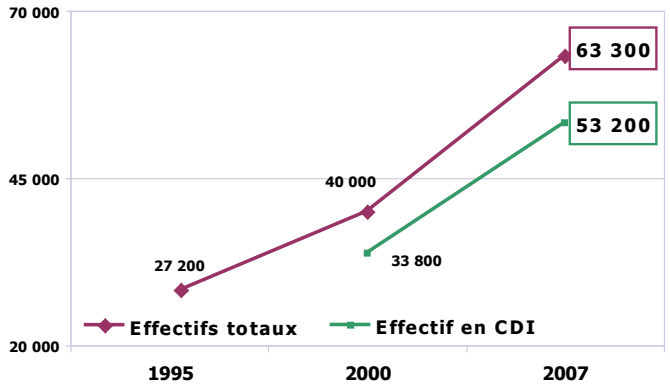


## Le secteur des personnes âgées regroupe quatre types principaux d'établissements

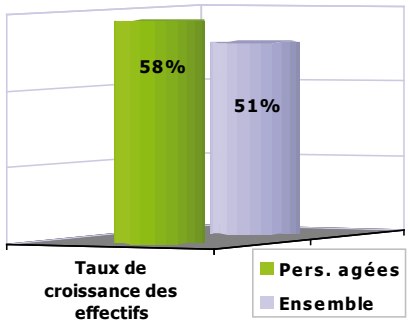
- Hébergement de personnes âgées
- Hébergement de personnes âgées dépendantes (GMP>300)
- Foyers logements / résidences pour personnes âgées
- Services de soins infirmiers à domicile

# Un contexte de forte création d'emplois

## Évolution des effectifs




## Taux de croissance des effectifs




**Chiffres clés**

**63 300**
salariés

**11%**
des emplois de la Branche
(11% en 2000)

## Malgré la concurrence du secteur commercial, les EHPA affirment leur place

- En douze ans, les effectifs des établissements pour personnes âgées ont plus que doublé selon les enquêtes emploi. Comme pour tous les secteurs, cette variation massive traduit autant le regroupement progressif de la Branche autour d'un OPCA unique qu'une véritable dynamique de secteur. La période 2000-2007 a ainsi enregistré des flux contradictoires : arrivée de nouveaux adhérents, départ d'associations d'aide à domicile à destination des personnes âgées, et bien sûr, augmentation du nombre de lits et de places liée au développement des besoins. **Le profil de ce secteur est donc assez sensiblement modifié depuis 2000**, cette augmentation de près de 60% des effectifs ne s'étant traduite que par une augmentation d'à peine plus de 29% du nombre d'établissements : l'effectif moyen par établissement est ainsi passé de 27 à 33.

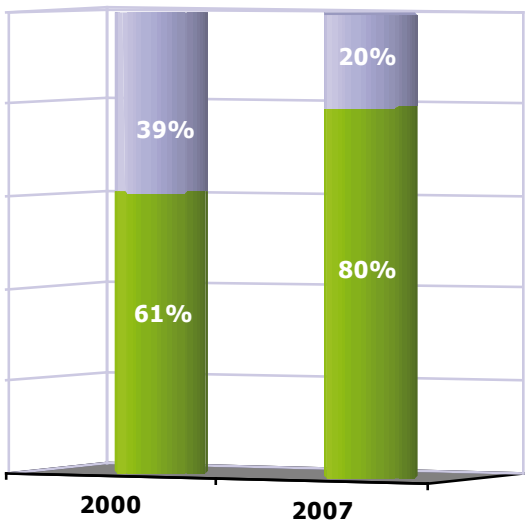
- Le poids de la Branche dans le secteur des personnes âgées ne semble cependant pas s'affirmer, les établissements d'hébergement de la Branche ne représentent que 15% environ des emplois du secteur, son développement – indéniable – étant très inférieur à celui du privé lucratif dont la part pourrait dépasser celle du non lucratif dans quelques années. Ce poids du non lucratif dépend aussi de l'avenir des Unités de Soins de Longue Durée publiques (USLD) et de la vitesse de leur transformation en EHPAD.

  **Ce phénomène serait-il le signe d'une certaine fragilité des associations dans la Branche :** association mono-établissement, mise en œuvre complexe des conventions tripartites pluriannuelles, dispersion géographique des structures… ?

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Une majorité de salariés en EHPA




Chiffresclés

**80%**
des salariés exercent dans un établissement d'hébergement pour personnes âgées

## Entre 2000 et 2007, le départ de l'aide à domicile

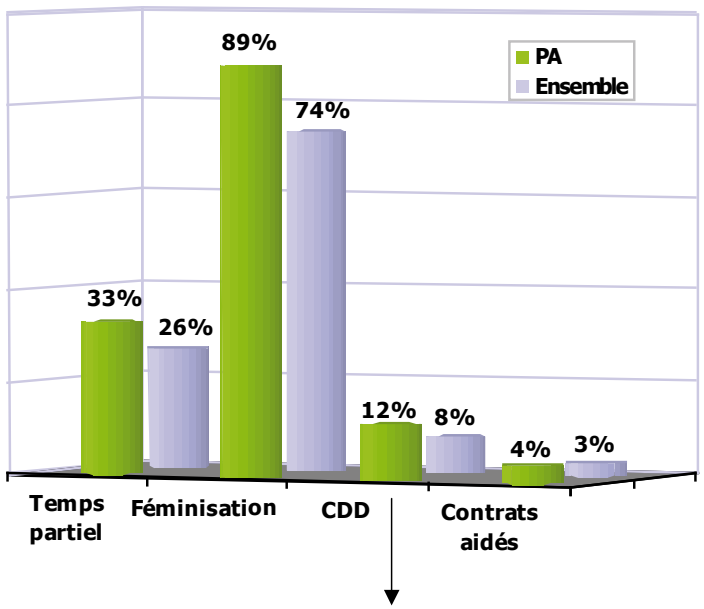
L'essentiel des salariés de ce secteur travaille aujourd'hui dans un établissement d'hébergement pour personnes âgées (y compris les foyers logement). Les 20% restants interviennent majoritairement dans des services à domicile.

Le départ de l'aide à domicile vers un autre OPCA trouve sa conséquence logique dans cette évolution.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Un emploi plus précaire et plus féminin




Dans le secteur des personnes âgées, 7 700 salariés sont en CDD.

**Chiffres clés**

**1/3** des emplois du secteur est à temps partiel (26% dans la Branche)

**89%** des emplois sont occupés par une femme (taux le plus élevé de la Branche)

**12%** des emplois sont à durée déterminée (8% dans la Branche)

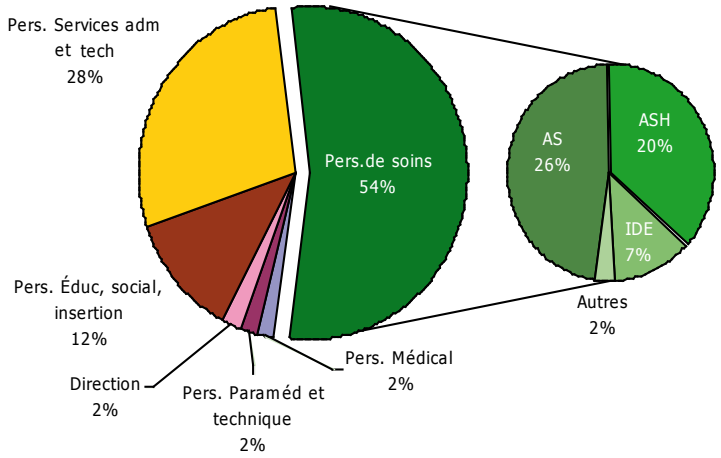
## Un emploi plus précaire, surtout hors établissement d'hébergement

- Le secteur des personnes âgées est un secteur aujourd'hui essentiellement féminin, avec un taux de féminisation record pour la Branche : 89%. Il monte même à 95% pour les services intervenant à domicile.
- L'emploi dans les établissements pour personnes âgées est moins qualifié qu'ailleurs dans la Branche. Il est aussi plus précaire et c'est un indice de la contrainte budgétaire qui pèse sur les établissements : le taux de CDD - lié au nombre important de remplacements - en est un exemple, le niveau de temps partiel aussi. Ces taux moyens ne doivent pas pour autant cacher les différences entre types d'établissements. Le temps partiel dans les structures intervenant à domicile touche plus d'un emploi sur deux (55%), ce taux étant plus proche de la moyenne de la Branche dans les EHPA (28%).
- A noter également que, dans ce secteur assez largement employeur de contrats aidés en 2000, la part de ces derniers a diminué du tiers en 7 ans, passant de 6% à 4%.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Un niveau de qualification supérieur



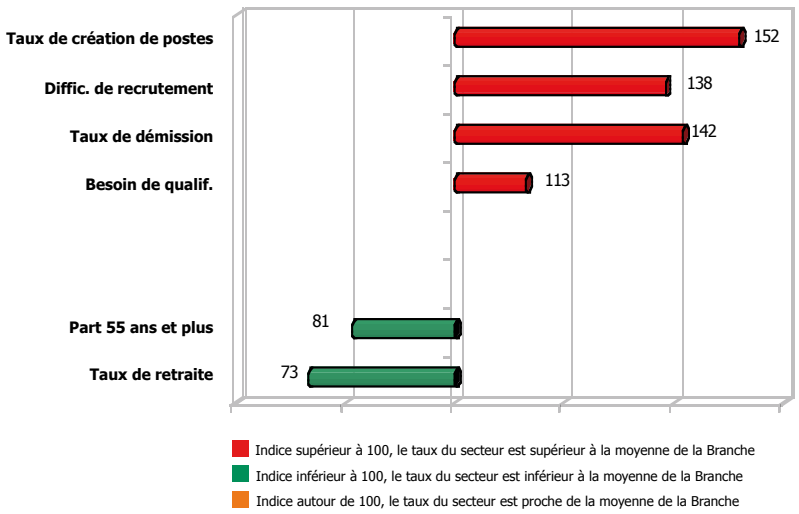

**Chiffres clés**

En 2007, **1/3** des emplois sont occupés par des infirmiers et aides-soignants (1/4 en 2000)

## La dimension « soins » du secteur s'affirme

- Le personnel soignant représente en 2007 plus d'un emploi sur deux dans le secteur des personnes âgées. Ce poids tend à s'affirmer avec les années. Tout d'abord parce que le départ d'une partie des services d'aide à domicile s'est traduit par l'augmentation « mécanique » des personnels qu'on retrouve en institution : infirmiers, aides-soignants, agents de service intérieurs, agents de service hôteliers. Ensuite, parce qu'une part importante des établissements ont signé pendant cette période la convention pluriannuelle qui a fait d'eux des **établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)**, cette évolution statutaire posant de nouvelles exigences en termes d'emploi et de qualification du personnel (exemples : recrutement d'un médecin coordinateur, transformation d'un certain nombre de postes liés à l'hébergement en postes liés à la dépendance ou au soin des personnes âgées).
- Il est difficile d'évaluer précisément l'impact de ces conventions tripartites sur la structure des emplois. Ceci étant, selon l'enquête EHPA de 2003, les aides-soignantes représentaient 20% du personnel de maisons de retraite du privé non lucratif (hors foyers-logement) et cette part est montée à 26% dans l'enquête emploi 2007 (y compris foyers logement), ce qui semble un indicateur convaincant de cette évolution.
- La surprise relative de cette enquête tient au **nombre encore très faible d'aides médico-psychologiques en EHPA (4% des effectifs)**. Si ces établissements contribuent pour beaucoup à la qualification pour ce diplôme (à travers le contrat de professionnalisation), ils ne semblent pas encore nombreux à avoir véritablement fait une place à ces profils. Les AMP employés sont ainsi peut-être affectés sur des postes d'aides-soignants.

# Un déficit d'attractivité patent


Taux de création de postes
152
Diffic. de recrutement
138
Taux de démission
142
Besoin de qualif.
113
Part 55 ans et plus
81
Taux de retraite
73
Indice supérieur à 100, le taux du secteur est supérieur à la moyenne de la Branche
Indice inférieur à 100, le taux du secteur est inférieur à la moyenne de la Branche
Indice autour de 100, le taux du secteur est proche de la moyenne de la Branche

## Des établissements « porte d'entrée » dans le secteur ?

- Les établissements pour personnes âgées constituent probablement le secteur d'activité le moins attractif de la Branche. Il l'est pour une multitude de facteurs : moindre valorisation du travail pour les personnels de soins, difficultés liées au public accueilli, pénibilité des conditions d'emploi (continuité de la prise en charge, rythmes, travail de nuit, etc.), moyens limités, taux d'encadrement particulièrement faible (6% contre 15% pour la Branche), etc.

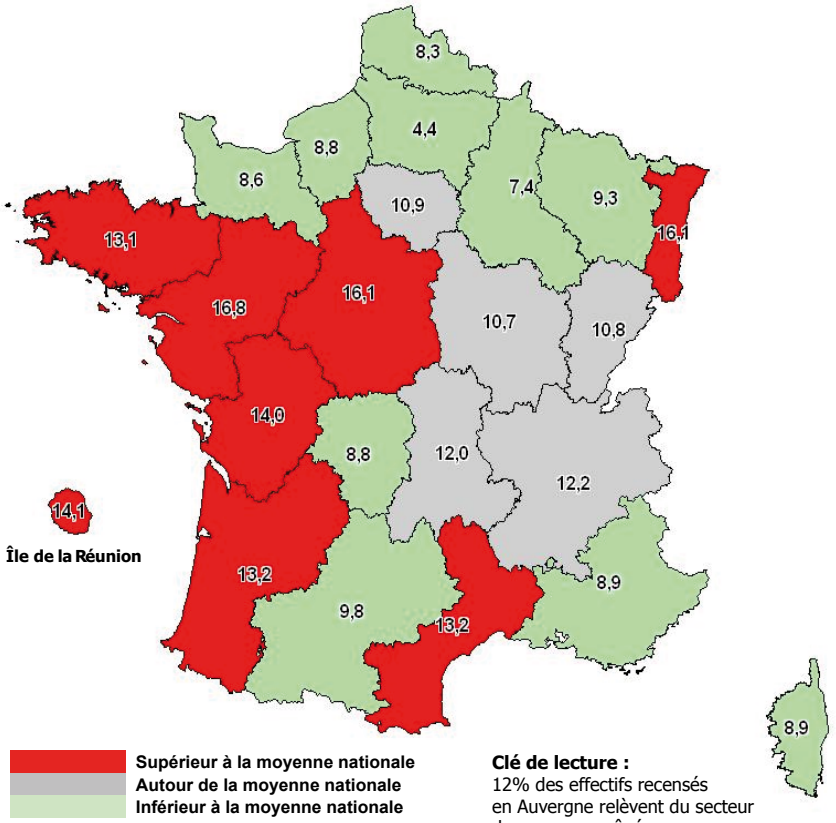
- Ces différentes raisons se cumulent pour dresser un portait sombre de l'emploi dans ces établissements.

  **Il est particulièrement difficile de recruter du personnel qualifié**, essentiellement pour les postes d'infirmiers et d'aides-soignants. De ce fait, une partie des postes d'aides-soignants sont occupés par des personnes qui n'en ont pas la qualification. D'où un **besoin de qualification** très important, et difficile à satisfaire compte tenu du taux de démission également élevé. L'enquête EHPA de 2003 a mis en exergue ce déficit de qualification, tout particulièrement pour les emplois de directeur, d'auxiliaire de vie et d'ASH. Pour un certain nombre de salariés peu qualifiés, ces établissements constituent une occasion d'occuper un premier emploi dans le secteur et de s'y qualifier pour migrer ensuite vers d'autres types de structures.

  En conséquence, **on vieillit peu dans ce secteur** : les indicateurs liés à la pyramide des âges sont quant à eux au vert. La part des 55 ans et plus, sans être négligeable (11%), est conforme à la moyenne nationale et touche tout particulièrement une catégorie de personnels (les directeurs, les médecins).

  Tous ces facteurs, à relier aux restrictions budgétaires, reflètent sans doute également la difficulté des directeurs de ces établissements à mettre en œuvre une gestion des ressources humaines dynamique et valorisante.

# Une répartition déséquilibrée des effectifs par région




## Le « Grand-Ouest », terre d'élection pour les EHPA

La carte représentant le poids de l'emploi en établissements pour personnes âgées ne laisse guère planer de doutes sur l'existence de logiques territoriales : dans les régions de l'Ouest, la part des établissements pour personnes âgées dans la Branche est très supérieure à celle des autres régions, exception faite du Languedoc et de l'Alsace. Cette forte identité trouve probablement sa source dans la combinaison de plusieurs facteurs :

- **Une sur-représentation d'équipements pour personnes âgées dans des régions où il « fait bon vieillir »** (Sud de la France, climat tempéré, proximité de la mer). La carte du vieillissement (INSEE) recoupe ainsi la carte ci-dessus pour les régions Bretagne, Centre, Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon.
- **Une implantation traditionnelle de structures privées non lucratives, corrélée au poids des congrégations religieuses, historiquement plus fort dans l'Ouest** (ou en Alsace, région de concordat). L'enquête EHPA de 2003 en Bretagne souligne ainsi par exemple la part négligeable du secteur privé lucratif (3% des places en EHPA, contre plus du quart au niveau national). On peut également lire « en négatif » les terres d'élection des grands groupes privés lucratifs de maisons de retraite qui ont tout particulièrement investi le « marché » des personnes âgées dans certaines régions (PACAC, Midi-Pyrénées, Picardie, etc.).

# Synthèse et prospective

## Explosion des besoins, mutation des prises en charge

Avec le vieillissement de la population et l'accroissement des situations de dépendance (augmentation du GIR, récurrence de la maladie d'Alzheimer, etc.), les besoins de prise en charge des personnes âgées vont continuer à croître. Mais les modes de prise en charge évoluent (développement des réseaux de soins, structuration d'une filière gériatrique, développement du maintien à domicile et de l'accueil familial, création de services spécialisés de type SSIAD,…) et nécessiteront de nouvelles adaptations de la part des structures et des professionnels qui y travaillent.

## Effectifs des EHPA : croissance attendue, profils en mue

De nouvelles places devront s'ouvrir entraînant l'embauche de nouveaux professionnels. Mais les profils changent : l'accompagnement de la personne devient plus global ; les places d'hébergement temporaire se développent ; le maintien à domicile devient la règle. Les EHPAD accueillent aujourd'hui des personnes, sur des durées plus courtes, en fin de vie : il faut qualifier les personnels dans cette perspective et il y a besoin de plus d'aides-soignants.

## Des tensions persistantes pour les personnels de soin

Tant que la filière gériatrique ne sera pas requalifiée et que les conditions de travail ne s'amélioreront pas, la pénurie des personnels de soins qualifiés ne devrait pas s'atténuer. Les EHPAD ont également besoin de renforcer la fonction de coordination des soins, tant au travers du personnel infirmier qu'au travers du médecin coordinateur dont l'expertise reconnue en gériatrie ou en gérontologie est de plus en plus appréciée.

## Une aide à la qualification et à la professionnalisation des professionnels avec assistance technique

Touchés depuis 1999 par une réforme en profondeur de leurs modes de fonctionnement et du profil des personnes accueillies, les structures d'accueil et d'hébergement de personnes âgées expriment un certain nombre de besoins :

- développement de la VAE pour l'accès à un premier niveau de qualification des agents non qualifiés ou pour les personnels de Direction,
- promotion de parcours de professionnalisation,
- développement des passerelles entre les certifications, notamment de niveau V (DEAMP, DEAVS, DPAS),
- montage de modules spécifiques de formation pour les personnes intervenant auprès des personnes âgées.

Mais leurs besoins ne s'expriment pas seulement sous la forme de « **produits de formation** ». Ils sont également demandeurs **d'aide et d'assistance technique** :

- montage de projets collectifs de formation,
- élaboration de plans de formation pluriannuels cohérents avec les engagements pris dans les conventions tripartites pluriannuelles,
- soutien à la reconnaissance de fonctions transverses dans les EHPAD (psychologue, ergothérapeute, animateur, assistant social, etc.),
- soutien aux expérimentations relatives à la prise en charge psychiatrique de sujets âgés (équipes mobiles de psychiatrie).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

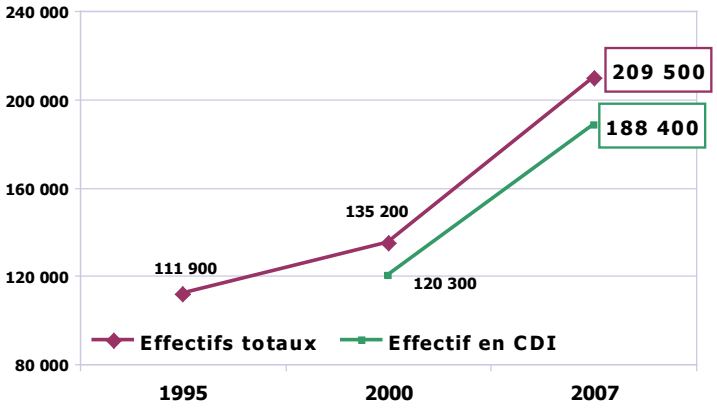


## Le secteur Handicap regroupe quatre types principaux de structures

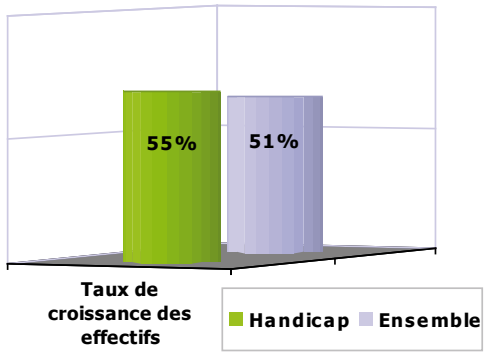
- Établissements d'éducation spéciale pour déficients mentaux et polyhandicapés (IME, IMP, IMPRO, EEAP,…)
- Établissements et services pour l'enfance et la jeunesse handicapée (ITEP, IES, SESSAD, CMPP, CAMSP,…)
- Établissements et services de travail protégé pour adultes handicapés (CAT/ESAT, AP/EA)
- Établissements et services d'hébergement et/ou de réinsertion pour adultes handicapés (FH, FAM, MAS, CRP, SAVS, SAMSAH, Cap Emploi,…)

# 2 emplois sur 5 dans la Branche

## Évolution des effectifs




## Taux de croissance des effectifs




**Chiffres clés**

**209 500** salariés, soit **37%** des emplois de la Branche en 2007 (37% en 2000)

### Le handicap, premier « secteur » de la Branche

- Comme pour le secteur des personnes âgées, les effectifs des établissements pour personnes handicapées ont quasiment doublé en 12 ans selon les enquêtes emploi. Cette augmentation - supérieure à celle de la Branche - enregistre au-delà de l'effet de nouvelles adhésions et de la superposition aujourd'hui presque exacte entre le périmètre de la Branche et celui de l'OPCA, **une croissance du secteur (55%)** qui correspond pour partie au rattrapage du déficit d'équipements opérés ces dernières années (FAM, MAS, accueil d'enfants et d'adultes autistes,…) et pour partie à la création de nouveaux services (SAMSAH, SESSAD, accueil de personnes cérébro-lésées…).

  La nette augmentation du nombre d'établissements (+41% contre +32% pour la Branche) en est un indicateur. Elle est aussi la marque d'une dynamique d'emploi réelle mais mesurée, les effets à long terme de la loi du 11 février 2005 n'étant encore que faiblement perceptibles. D'après les statistiques de l'UNEDIC, le secteur des enfants handicapés et des adultes handicapés (hors CAT/ESAT) ont respectivement connu une croissance annuelle de 2,6% et de 4,2% entre 1995 et 2006.

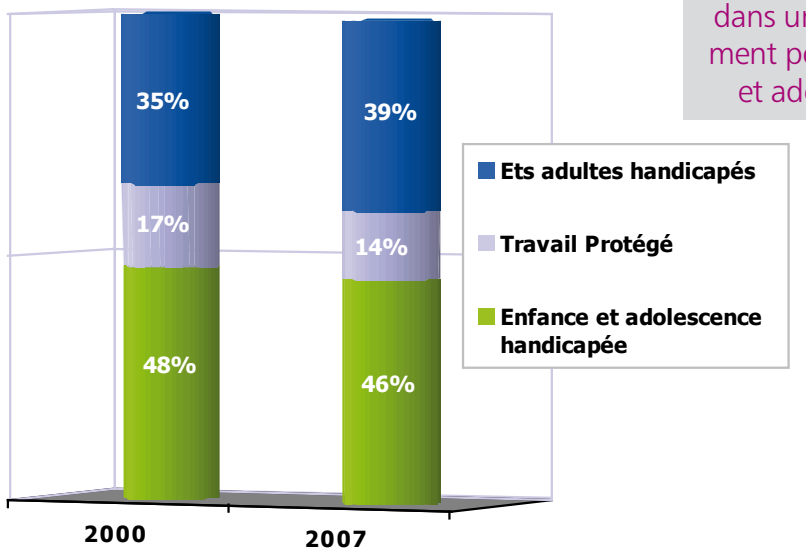
- **Le secteur du handicap est aujourd'hui quasiment entièrement associatif.** Le CEREQ estime que la part des établissements privés non lucratifs dans ce secteur est de 90% pour l'enfance handicapée et de 85% pour les adultes handicapés. Cette estimation paraît vraisemblable : il existe en effet une petite part d'établissements publics accueillant des personnes handicapées.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Un secteur, des univers très distincts

## Répartition des effectifs par activité




**Chiffres clés**

**46%**
des salariés exercent dans un établissement pour enfants et adolescents

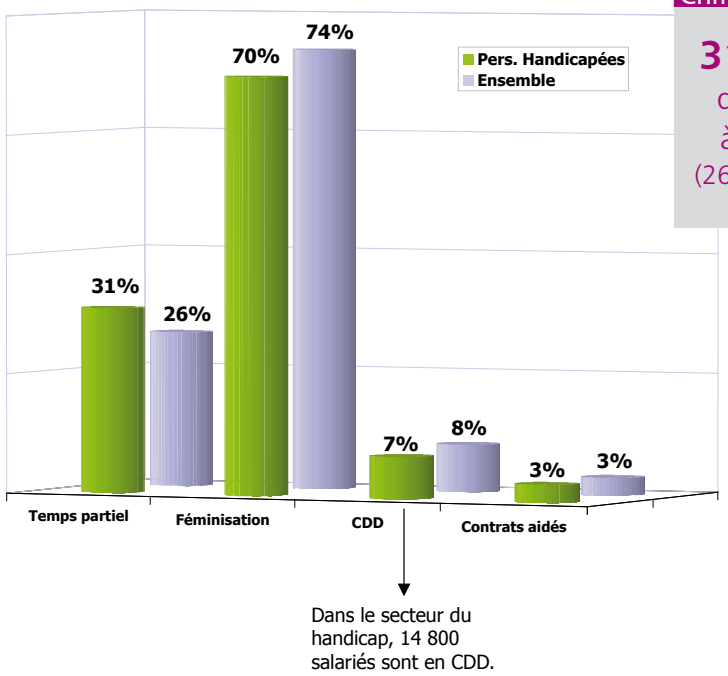
## Enfants, adultes handicapés : des secteurs en forte mutation

- Comme en 2000, **les établissements pour l'enfance handicapée** représentent près de la moitié des emplois du secteur (46%). Mais à l'intérieur de cette catégorie, des changements peuvent être observés : la part des établissements dits d'éducation spéciale (IME, IMP, IMPRO, etc.) dans l'emploi du secteur diminue (de 29% à 26%) au profit des instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (anciennement appelés « instituts de rééducation ») et des établissements pour infirmes moteurs-cérébraux et déficients sensoriels. La part des services ambulatoires ou à domicile (SESSAD, CMPP, CAMSP) est, dans l'immédiat, étonnement stable (7%) mais devrait connaître une augmentation dans les prochaines années car ces services s'inscrivent dans l'ère du sur-mesure inhérente à la loi du 11 février 2005 : le développement des capacités d'accueil en CAMSP, CMPP, ITEP, SESSAD, structures pour enfants autistes, EEAP a d'ailleurs été annoncée par le Gouvernement.
- **Chez les adultes handicapés**, on constate également peu de changements : la part du travail protégé et des autres établissements pour adultes est quasiment stable, alors même que ce secteur connaît d'importantes mutations (vieillissement des personnes accueillies, pression concurrentielle plus forte dans le champ du travail protégé, création de ponts entre le marchand et le social…) : transformation des CAT en ESAT, des foyers à double tarification en foyers d'accueil médicalisé, développement des services d'accompagnement ou de maintien à domicile (SAMSAH, SAVS, etc.).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Le handicap dans la moyenne de la Branche



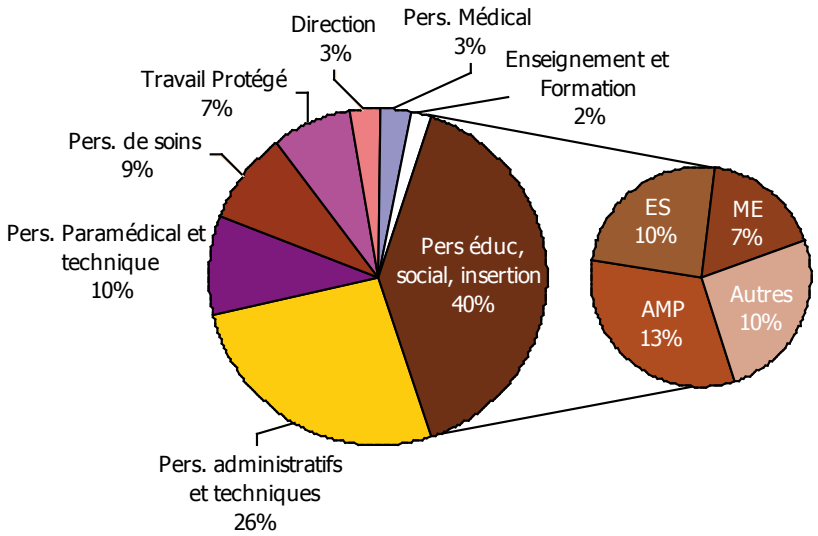

**Chiffres clés**

**31%** des emplois du secteur sont à temps partiel (26% dans la Branche)

## Des variations importantes selon les établissements et selon les publics

- **Temps partiel, féminisation, CDI** : les niveaux observés dans le handicap sont globalement proches des valeurs moyennes de la Branche. Mais de fortes variations peuvent être observées sur chacun de ces indicateurs selon le type d'établissements et de publics.
- Ainsi, la combinaison de ces indicateurs de conditions d'emploi permet de dessiner les profils d'emploi dans chaque catégorie d'établissements :
  - Dans les **établissements pour jeunes handicapés**, hors SESSAD et CMPP, l'emploi est assez largement féminin (dans la moyenne de la Branche, entre 71 et 72%) et un tiers des emplois sont à temps partiel.
  - Dans les **SESSAD**, on se rapproche des formes d'emploi habituelles de l'exercice à domicile : emploi quasi exclusivement féminin (80%) et temps partiel très développé (60% des emplois).
  - Dans les **établissements de travail protégé**, on trouve un emploi encore masculinisé même si les femmes sont désormais majoritaires (50%). Le taux de temps partiel y est très réduit : 22%.
- Le secteur a recours aux contrats précaires (CDD et contrats aidés) à un niveau un peu moins élevé que dans la moyenne de la Branche.

# Relative stabilité de la structure d'emploi




## Une structure d'emploi à l'image des secteurs

- Si la comparaison des domaines d'emploi entre 2000 et 2006 ne marque guère d'évolutions, les spécificités de chaque type d'établissement sont en revanche bien visibles :
  - Dans l'enfance handicapée, on trouve une part importante de personnels paramédicaux : psychologues (5,5%), orthophonistes (3,6%), psychomotriciens… alors qu'ils sont quasiment absents (à l'exception des psychologues : 1,8%) des établissements pour adultes.
  - A l'inverse, les personnels de soins - et notamment les aides-soignants - les personnels d'animation, et bien sûr le domaine du travail protégé sont sensiblement plus présents chez les adultes handicapés.
  - Les personnels administratifs et techniques sont en proportion égale dans les deux catégories d'établissements.

Ces constats ne marquent pas de rupture avec ceux faits par ailleurs par l'enquête ES[1] en 2001 (source : DRESS).

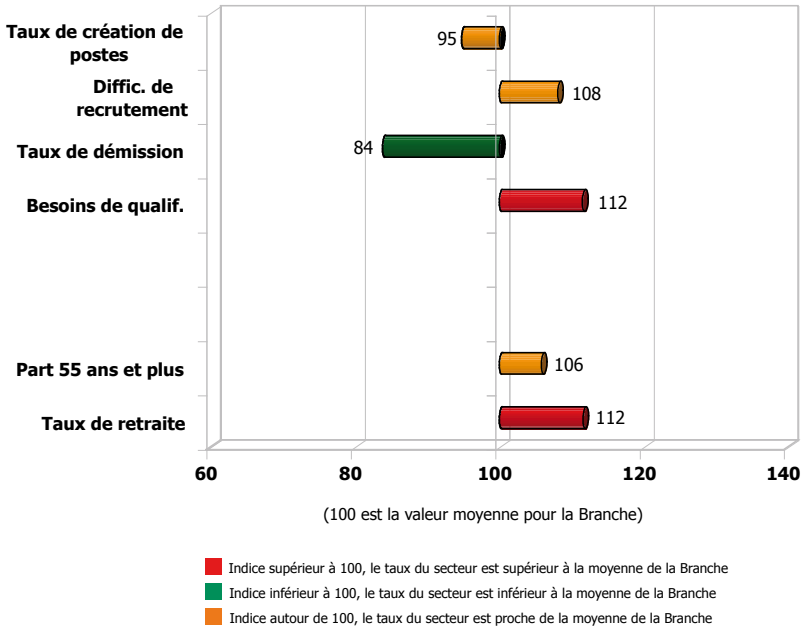
- Le ratio ES/AMP diffère selon les publics. Il est de 204% chez les enfants handicapés et de 29% chez les adultes. Ensuite, on constate entre 2000 et 2007 un déclin de ce ratio dans les deux catégories d'établissements : il était respectivement en 2000 de 252% et de 37%. **Déqualification des établissements ou développement de nouvelles structures ciblant davantage l'accompagnement dans la vie quotidienne, notamment au domicile ?** A vérifier par l'analyse détaillée par types d'établissements entre 2000 et 2006.

(1) Enquête réalisée par la DREES sur les établissements sociaux.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Les spécificités emplois
5 Les spécificités Familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Un secteur globalement attractif


Taux de création de postes
95
Diffic. de recrutement
108
Taux de démission
84
Besoins de qualif.
112
Part 55 ans et plus
106
Taux de retraite
112
60
80
100
120
140
(100 est la valeur moyenne pour la Branche)
Indice supérieur à 100, le taux du secteur est supérieur à la moyenne de la Branche
Indice inférieur à 100, le taux du secteur est inférieur à la moyenne de la Branche
Indice autour de 100, le taux du secteur est proche de la moyenne de la Branche

## Des tensions mesurées et contrastées

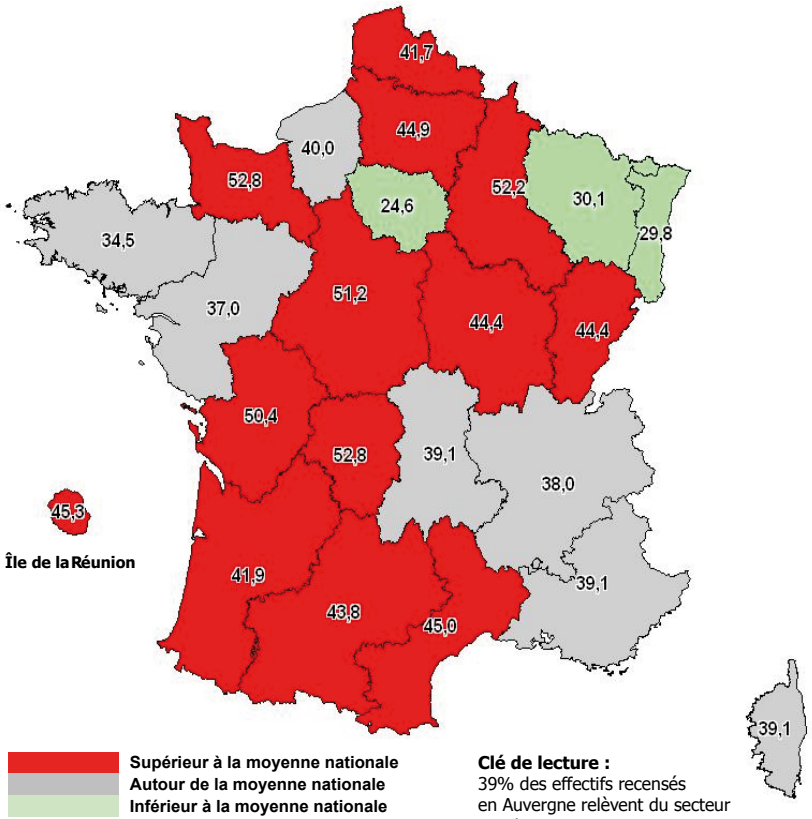
A travers les indicateurs de tension, on retrouve bien l'identité et la structure d'emploi de chacun des sous-secteurs :

- **Les établissements de l'enfance handicapée** ont un personnel qualifié, avec une part importante de personnels éducatifs de niveau III et des personnels paramédicaux. Ils expriment de façon massive (entre 53% et 54%) des difficultés à recruter, notamment des médecins et des personnels paramédicaux. Leurs besoins de qualification sont variables. C'est aussi un secteur déjà ancien qui s'est structuré au début des années 70. Le poids des 55 ans et plus y est très élevé : entre 17 et 20% des emplois selon les établissements.
- **Les établissements pour adultes handicapés** ont une structure d'emploi beaucoup moins qualifiée, tant pour les personnels éducatifs que chez les soignants. Peu de personnels médicaux et paramédicaux sont en poste. Les difficultés de recrutement sont moindres, signe d'un secteur tout de même bien plus attractif que celui des personnes âgées, mais où les besoins de qualification sont plus affirmés, notamment sur les emplois d'aide médico-psychologique et de surveillant de nuit. Secteur moins ancien, employant des personnes plutôt en début de carrière, la part d'emplois de 55 ans et plus est également plus faible (entre 11% et 14%).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Une répartition des effectifs en cohérence avec le poids du secteur par région




## Une répartition de l'emploi géographiquement homogène

- La carte du poids comparé des effectifs employés par le secteur du handicap dans chaque région fait apparaître des différences parfois notables. Elle traduit cependant, si ce n'est une réelle homogénéité, du moins une plus grande unité. Ainsi, les régions où les effectifs du secteur sont proportionnellement les moins importants sont aussi celles dont l'identité est fortement marquée par la présence d'autres secteurs (secteur sanitaire en particulier).
- Compte tenu du poids important de la Branche dans le champ du handicap, cette carte traduit aussi plus simplement les **différences de taux d'équipement pour personnes handicapées**. Les régions « en rouge » sont aussi celles où le taux d'équipement en lits et places pour enfants handicapés ou en MAS et foyers d'accueil médicalisés est le plus élevé (Basse-Normandie, Franche-Comté, Limousin, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon).

# Synthèse et prospective

## La population handicapée change…

Le vieillissement de la population accueillie entraîne un accroissement des situations de dépendance. Chez les adultes comme chez les plus jeunes, le handicap psychique, plus fréquent, amène à redéfinir la nature des accompagnements.

## … les prises en charge aussi

La loi du 11 février 2005, les nouvelles orientations budgétaires des autorités de contrôle ainsi que l'évolution des besoins amènent une certaine « désinstitutionnalisation » et donc un développement de l'intervention à domicile ou en milieu ordinaire : pour les enfants (quel devenir pour les IME avec l'objectif de développer l'intégration en milieu scolaire ?), pour les adultes (quelle place pour les foyers occupationnels ou les foyers de vie face au développement des SAMSAH et des SAVS ?).

## Les emplois vont devoir s'adapter

Nouveaux projets de service, nouvelles méthodes de travail (davantage de travail en réseau), management à distance… autant de mutations à intégrer à tous les niveaux de qualification.

## Une attractivité à cultiver

- Pour attirer les paramédicaux, les médecins,
- pour attirer en milieu rural,
- pour garder les jeunes, de plus en plus « volatiles »,
- pour attirer des hommes nécessaires à certains emplois ou à certains établissements,
- pour attirer de nouvelles compétences (organisation, techniques commerciales, qualité).

## Des indices à suivre…

Les conséquences de ces mutations sur la nature des emplois et leur structure ne seront probablement statistiquement observables que dans quelques années. Elles apparaissent déjà dans la configuration des structures, notamment à travers la constitution de **complexes d'établissements ou de services** et des **choix faits par les structures gestionnaires en termes de recrutement**.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



## Le secteur de la Protection de l'enfance regroupe trois types principaux d'établissements et de services sociaux

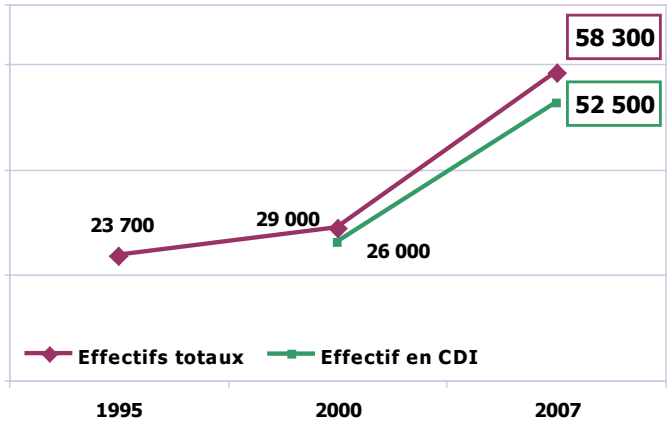
- Établissements relevant de l'aide sociale à l'enfance (établissements d'accueil mère-enfant, maisons d'enfants à caractère social, centres de placement familial,…)
- Établissements et services habilités par la Protection Judiciaire de la Jeunesse (foyers d'action éducative, centres d'action éducative, centres éducatifs renforcés, centres éducatifs fermés,…)
- Services concourant à la Protection de l'enfance (clubs et équipes de prévention, action éducative en milieu ouvert, investigation et orientation éducative, enquêtes sociales,…)

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

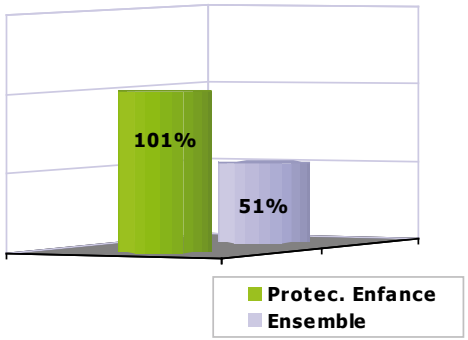


# Doublement des effectifs en 7 ans

## Évolution des effectifs




## Taux de croissance des effectifs




**Chiffres clés**

**58 300**
salariés

**10%**
des emplois
de la Branche
(8% en 2000)

## Le périmètre Unifaf rejoint celui de la Branche

**Les effectifs du secteur de la Protection de l'enfance ont doublé** depuis la dernière enquête emploi. Rien ne permet toutefois d'affirmer que cette évolution traduit un développement de l'emploi dans l'ensemble de ce domaine. Il s'agit plutôt des conséquences de l'extension du périmètre Unifaf, qui s'est traduite par l'arrivée de nombreuses structures du secteur social. L'augmentation forte du nombre d'établissements de ce secteur (+57% contre +32% pour la Branche) va dans le sens de cette hypothèse. A comparer avec les statistiques de l'UNEDIC qui indiquent une croissance moyenne de 4,4% par an entre 1995 et 2006 dans le secteur de l'accueil d'enfants en difficulté (code APE : 853 B).

- Le poids de la Branche dans le secteur est plus difficile à estimer. L'enquête ES[1] de 2004 ne portait que sur une des catégories d'établissements : les établissements d'hébergement relevant de l'aide sociale à l'enfance. Dans cette catégorie (qui représente les 2/3 de l'emploi du secteur), la Branche représente 70% de l'emploi du secteur.

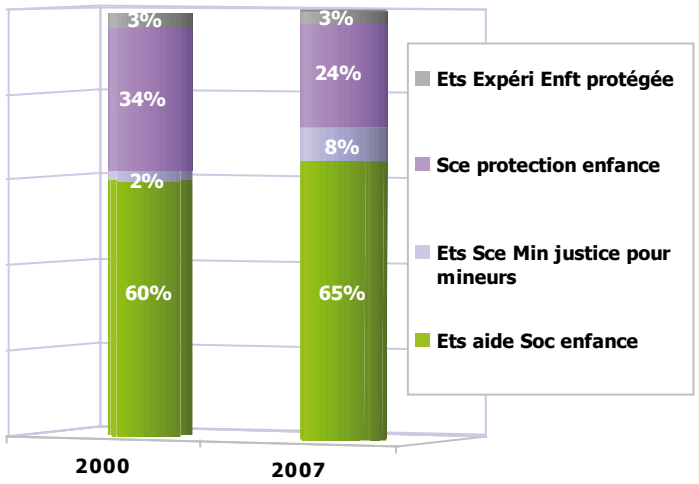
- Une interrogation du fichier FINESS (au 20/09/2007) permet d'estimer qu'en nombre d'établissements, le privé non lucratif représente 70% du secteur. Selon cette source, tous les établissements de la Branche n'auraient pas encore adhéré à Unifaf.

(1) Enquête réalisée par la DREES sur les établissements sociaux.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# 2/3 des salariés dans un hébergement de l'ASE




**Chiffres clés**

**65%** des salariés exercent dans un établissement d'hébergement de l'aide sociale à l'enfance

## Un secteur majoritairement axé sur l'hébergement

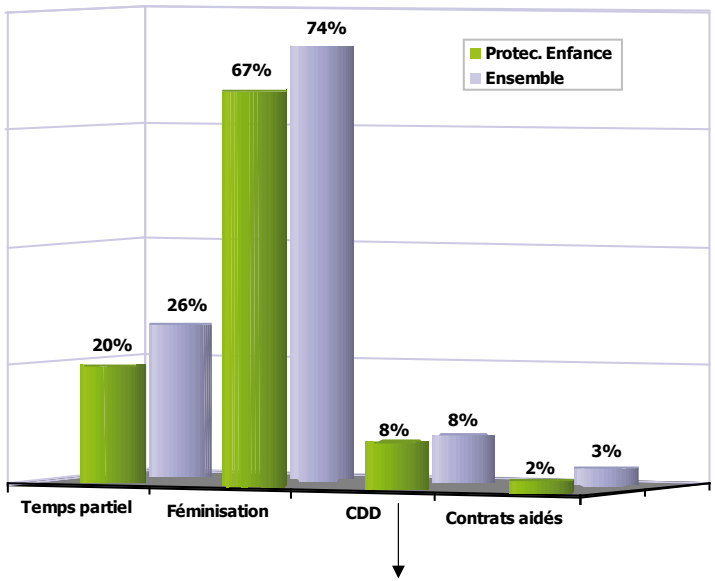
- **Les établissements d'hébergement relevant de l'aide sociale à l'enfance** constituent aujourd'hui plus qu'en 2000 la partie dominante du secteur de la Protection de l'enfance : 2/3 des effectifs. Dans ces établissements, le poids de la Branche dans le secteur est d'environ 70% des emplois (selon l'enquête ES [1] 2004) et 78% des établissements (requête FINESS 2007).

- **Les établissements relevant de la Protection Judiciaire de la Jeunesse** (PJJ) voient leur part augmenter dans le périmètre Unifaf (de 2 à 8% des emplois en 7 ans). C'est dans cette catégorie que l'on retrouve notamment les centres éducatifs renforcés (CER) et les centres éducatifs fermés (CEF). La Branche reste cependant tout à fait minoritaire dans ce champ-là (12% des établissements selon FINESS), les autres établissements étant de statut public (centres d'action éducative, services éducatifs auprès des Tribunaux, etc.).

- **La part du « milieu ouvert »** (prévention spécialisée, action éducative en milieu ouvert, enquêtes sociales, investigation et orientation éducative, etc.) dans le secteur passe du tiers au quart des emplois **en raison du type d'établissements qui a rejoint Unifaf**. Dans ce secteur, la Branche est quasiment hégémonique : 95% des structures sont privées à but non lucratif. Il semble cependant qu'un certain nombre d'entre elles – notamment des équipes de prévention spécialisée – n'ait pas encore rejoint Unifaf.

(1) Enquête réalisée par la DREES sur les établissements sociaux.

# Un emploi moins précaire et moins féminin




Dans le secteur de la Protection de l'enfance, 4 400 salariés sont en CDD.

**Chiffres clés**

**1 emploi sur 5**
est à temps partiel

**90%**
des emplois sont à durée indéterminée

**74%**
des salariés sont des femmes

## L'« héritage masculin » du secteur s'estompe

- Le secteur de la Protection de l'enfance se caractérise par une féminisation moindre de ses emplois. Cette différence semble toutefois être de moins en moins perceptible. Elle est surtout diversement sensible selon les catégories d'établissements.

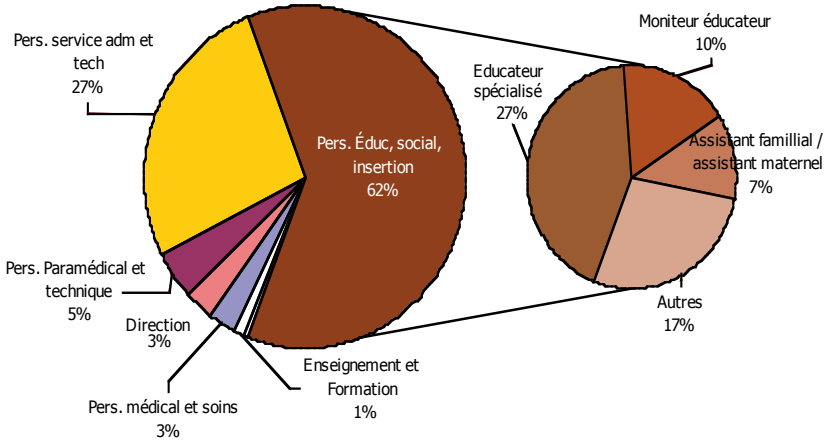
  Les établissements habilités par la PJJ sont aujourd'hui à parité (taux de féminisation de 54%) ; le milieu ouvert atteint un taux de féminisation de 68% ; les établissements d'hébergement affichent un taux de 67%.

- Les formes de précarité d'emploi sont beaucoup moins présentes dans ce secteur qu'ailleurs dans la Branche, que ce soit en matière de temps partiel ou de type de contrats.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Peu d'évolutions de la structure d'emploi


Pers. service adm et tech 27%
Pers. Éduc, social, insertion 62%
Pers. Paramédical et technique 5%
Direction 3%
Pers. médical et soins 3%
Enseignement et Formation 1%
Moniteur éducateur 10%
Educateur spécialisé 27%
Assistant famillial / assistant maternel 7%
Autres 17%

## Des évolutions qui s'expliquent par la part grandissante de l'hébergement relevant de l'aide sociale à l'enfance

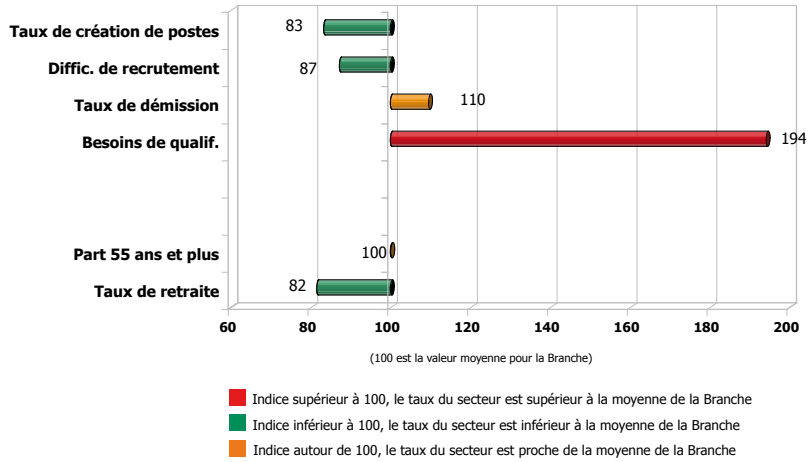
- La répartition par domaine d'emploi n'a guère changé entre 2000 et 2007. **Les emplois éducatifs représentent toujours deux emplois sur cinq** dans les établissements de la Protection de l'enfance. En revanche, à l'intérieur de cette dernière catégorie, la part des moniteurs éducateurs s'affirme au détriment de celle des éducateurs spécialisés (le ratio ES/ME passe de 382% en 2000 à 253% en 2007). Cette évolution reflète surtout des effets de structure. Dans les établissements d'hébergement relevant de l'Aide Sociale à l'Enfance, le poids des Moniteurs éducateurs dans l'emploi est supérieur à celui des éducateurs spécialisés (22% contre 15% selon l'enquête ES de 2004). Or **la part de ces établissements d'hébergement** a augmenté sensiblement entre 2000 et 2007, passant de 60 à 65% des emplois du secteur « protection de l'enfance ».
- A constater également, une augmentation légère des personnels de soins (infirmiers et aides-soignants) et une diminution de la part des psychologues.

(1) Enquête réalisée par la DREES sur les établissements sociaux.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Un défi majeur : la qualification



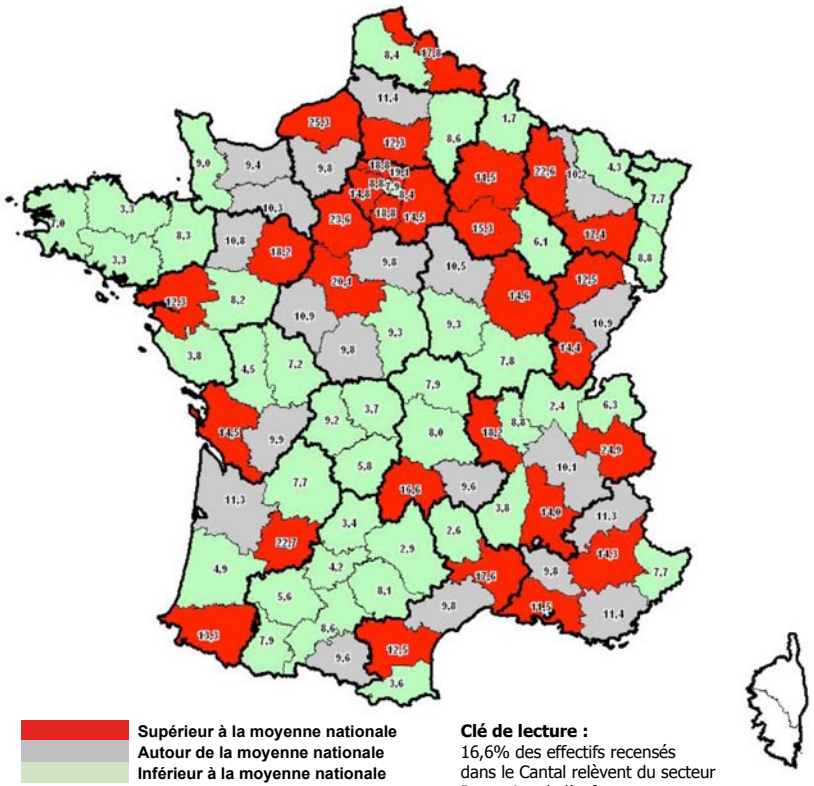

## Un secteur où demeurent de gros enjeux de qualification

- On pouvait imaginer le secteur de la Protection de l'enfance peu attractif (prises en charge de plus en plus complexes, difficultés portées par les jeunes de plus en plus lourdes, contraintes liées à l'internat pour les deux tiers des emplois). Et pourtant, les difficultés de recrutement sont globalement inférieures à celles de la Branche : un tiers des établissements d'hébergement de l'aide sociale à l'enfance reconnaissent des difficultés et c'est exactement le même taux que dans les structures en milieu ouvert, ce qui constitue une réelle surprise (38% en revanche pour les établissements PJJ). Il conviendra d'avoir une attention toute particulière pour les particularismes régionaux, voire locaux (zones urbaines, zones rurales…), d'autant que les motifs évoqués pour expliquer cette difficulté au recrutement restent liés à **l'absence de candidats intéressés** (28%), **l'absence de candidats qualifiés** n'étant citée que dans 34% des cas (contre 54% dans la Branche).
- Le secteur doit donc recruter des personnels non qualifiés, d'où **un besoin de qualification très supérieur à celui de la Branche** notamment pour les établissements habilités par la PJJ (50% des établissements disent avoir des besoins de qualification !) et les établissements d'hébergement relevant de l'aide sociale à l'enfance. Parmi ces personnels à qualifier, on trouve au premier rang les assistantes maternelles ou familiales, suivies des moniteurs-éducateurs et des éducateurs spécialisés.
- Le taux de démission est notable, ce qui témoigne très probablement de conditions d'emploi difficiles… La Protection de l'enfance semble fonctionner comme **une porte d'entrée dans le secteur social** pour des personnels non qualifiés qui y « font leurs armes » et y gagnent parfois leur ticket d'entrée : l'accès à un diplôme.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Une répartition des effectifs très fortement ancrée dans le contexte régional




**Clé de lecture :**
16,6% des effectifs recensés dans le Cantal relèvent du secteur Protection de l'enfance.

## Des cartes à plusieurs facettes

La carte du poids des emplois relevant du secteur de la Protection de l'enfance est complexe, dans la mesure où elle représente plusieurs types d'informations :

- Pour certaines régions, elle traduit le **poids historique de la Protection de l'enfance**, en recoupant globalement la carte du taux d'équipement en lits de l'aide sociale à l'enfance *(chiffres au 1/01/2006, source : DRASS, FINESS, Ministère de la Justice : nombre de lits de l'ASE/ 1 000 jeunes de moins de 20 ans)*. C'est le cas pour la Haute-Normandie ou l'Aquitaine. Les raisons sont à chercher autant du côté de la politique volontariste des Départements (exemple pour la Seine-Maritime, la Dordogne…) que de l'histoire associative de la Protection de l'enfance.

- Pour d'autres régions, il y a discordance, parfois forte, entre le taux d'équipement ASE et le poids du secteur dans les effectifs régionaux, cet écart pouvant intervenir dans les deux sens : le taux d'équipement en lits ASE du Limousin est très élevé, alors que le poids du secteur dans l'effectif régional est très faible. En Pays de la Loire, c'est l'inverse : le taux d'équipement est inférieur à la moyenne tandis que le poids du secteur dans l'effectif régional est élevé.

  Cette discordance traduit des différences importantes dans la **part prise par le privé non lucratif** dans la structuration du dispositif de Protection de l'enfance : certains départements ont probablement développé leurs propres équipements ASE sans s'appuyer sur le mouvement associatif (historiquement absent de ce territoire ?) à l'inverse d'autres qui se sont entièrement reposés sur l'infrastructure associative existante.

  Ces écarts traduisent aussi la **part prise par le secteur du milieu ouvert** (prévention spécialisée, AEMO), non comptée dans le calcul du taux d'équipement et qui, dans certains départements, est très importante (Paris et départements de l'Ile-de-France par exemple).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Synthèse et prospective

## Des besoins importants dans un cadre budgétaire très contraint

La croissance des phénomènes de désocialisation, de ruptures de liens familiaux, la complexification des situations plaident pour un développement du secteur. Mais l'évolution de certains modes de financement (appels d'offres, financements partagés) conduisent au développement de dispositifs non pérennes. Le contexte politique contribue lui aussi à ré-orienter les actions menées dans ce secteur sensible.

## Un potentiel de croissance des effectifs...

... dans une proportion difficile à établir compte-tenu des pressions financières.

## Un besoin de renouvellement et de recrutement de certains personnels

31% des directeurs d'établissements ont 55 ans et plus. Comme ailleurs, les tensions devraient être vives pour les personnels médicaux et paramédicaux, et plus largement pour les personnels éducatifs dans certaines zones isolées ou avec certains publics particulièrement difficiles.

## Et des compétences à développer

Les besoins de qualification sont immenses tant pour l'encadrement (travail en réseau, conduite de projets) que pour les personnels (connaissance plus précise des publics, travail avec les familles, approche interculturelle, nouvelles problématiques des adolescents, etc.). La VAE est, par ailleurs, une voie d'accès à la qualification à suivre et à soutenir.

## Et ce, dans un contexte de mutations sociétale et organisationnelle

Au cœur des problématiques de la société française, à la croisée des chemins de l'État (social, famille, justice, intérieur, jeunesse et sports,...), des collectivités locales (Conseil Général, communes) et des structures gestionnaires (associations, fondations), le secteur de la Protection de l'enfance devra s'adapter en permanence pour répondre au mieux aux besoins des enfants, des adolescents et des familles accueillies.

Impacté par la loi du 2 janvier 2002, le secteur a, depuis cinq ans maintenant, été confronté à de nombreuses réformes et expérimentations (accès des usagers à leur dossier au Tribunal, réforme de la parentalité, création des centres éducatifs fermés, expérimentation d'alternatives au placement, rapprochement expérimental des mesures d'IOE et des enquêtes sociales,...) et se prépare à vivre d'autres changements (suppression des mesures de tutelles aux prestations sociales, mise en œuvre de la réforme de la Protection de l'enfance,...).

Parallèlement, des nouvelles formes de développement émergent : en termes d'organisation, modes nouveaux de coopération entre les services existants (développement de réseaux, recherche d'alternatives au placement permanent des enfants ou des adolescents,...) ou regroupements d'établissements et de services (disparition des services gérés par des associations mono-établissements au profit de structures à dimension départementale, régionale, voire inter-régionale). Avec, pour conséquences, de forts impacts sur les besoins en emploi et en qualification du secteur, et ce quel que soit l'emploi concerné.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



## Le secteur des adultes en difficulté regroupe 7 types principaux d'établissements

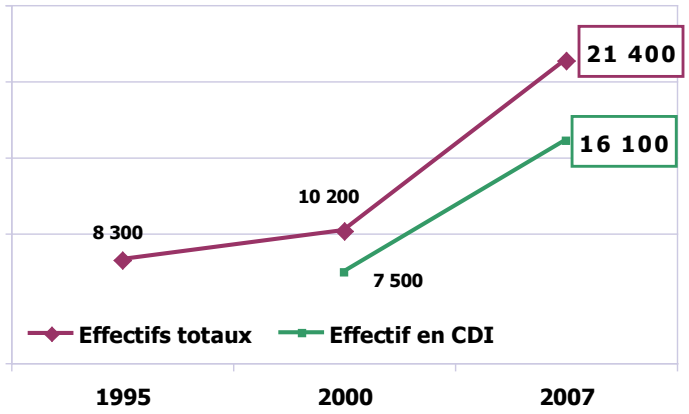
- Centres d'hébergement et de réadaptation sociale
- Centres d'adaptation à la vie active
- Centres d'accueil pour demandeurs d'asile
- Centres provisoires d'hébergement
- Centres d'hébergement d'urgence
- Entreprises d'insertion
- Tout établissement ou service d'accueil, d'hébergement et de réadaptation sociale pour adultes

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

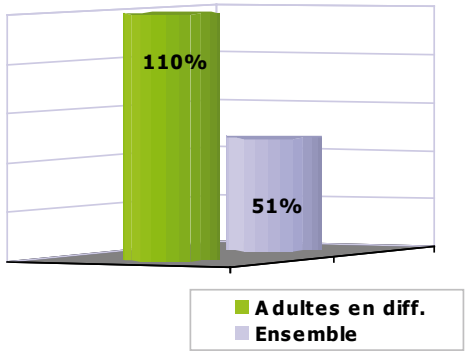


# Très forte création d'emploi aux causes multiples

## Évolution des effectifs




## Taux de croissance des effectifs




**Chiffres clés**

**21 400**
salariés

**4%** des emplois de la Branche
(3% en 2000)

## Un secteur polymorphe en développement

Plus qu'aucun autre, le secteur des adultes en difficulté sociale semble résister à l'analyse quantitative permise par l'enquête emploi. Ses évolutions ne peuvent, en effet, se lire qu'au travers d'une multitude de facteurs qui s'entremêlent. De plus, l'absence de définition précise de ses contours et de sources exhaustives comparatives rend la compréhension des changements à l'œuvre complexe.

Ainsi, le **doublement des effectifs de ce secteur** depuis la précédente enquête peut s'expliquer de plusieurs manières :

- L'arrivée comme pour d'autres secteurs de nouveaux adhérents à Unifaf : l'augmentation du nombre d'établissements est assez faible (+22%) comparée à celle de la Branche.
- Le développement du secteur est certain : en sept ans, la précarisation croissante d'une frange de la société et ses retentissements politiques ont conduit au développement des dispositifs d'insertion ou d'urgence, provoquant une croissance forte du secteur et de l'emploi. D'après les statistiques de l'UNEDIC, les **établissements d'hébergement pour adultes** ont connu une croissance de 2,8% par an entre 1995 et 2006.

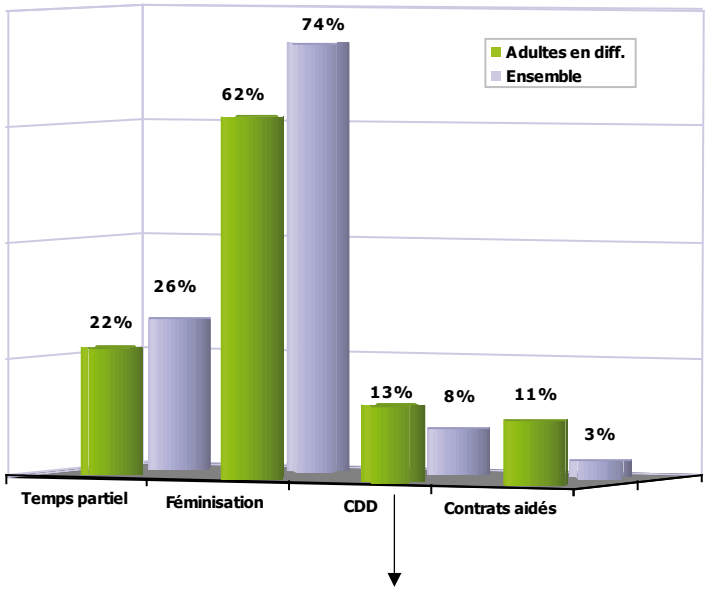
Ceci étant, l'enquête ES[1] de 2004 ne porte que sur les structures d'hébergement (CHRS, CADA, centres d'accueil…) et n'apporte **pas d'informations sur les autres établissements du secteur** : entreprises d'insertion (dont une partie a par ailleurs quitté Unifaf), centres d'adaptation à la vie active (CAVA),… De multiples activités regroupées sous le nom de veille sociale (115, accueil de jour) ou de centres d'hébergement d'urgence sont également rendues invisibles par la structure même du répertoire FINESS, ce qui ne permet pas de mesurer les mutations internes propres au secteur et donc de mettre en relief les dynamiques d'emploi. L'enquête ES de 2004 recensait 14 000 emplois ETP dans le secteur de l'hébergement pour adultes. Une requête FINESS indique par ailleurs que 90% des établissements pour adultes en difficulté sociale sont privés non lucratifs.

(1) Enquête réalisée par la DREES sur les établissements sociaux.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Un emploi plus masculin et moins stable




**Chiffres clés**

**1/4** des emplois du secteur est à temps partiel (26% dans la Branche)

**Moins des 2/3** des emplois sont occupés par une femme (74% dans la Branche)

**75%** de salariés en CDI (plus faible que dans la Branche en raison du nombre important de CDD)

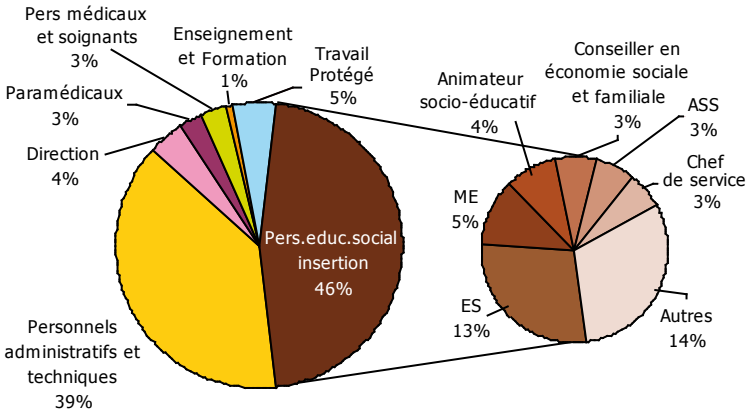
## Un secteur encore non stabilisé

- Les valeurs moyennes indiquées sur ce tableau de bord social indiquent à grands traits quelques caractéristiques majeures de l'emploi :
  - **assez masculin**, dans un secteur toujours confronté au monde de la rue et à la violence engendrée par les situations de grande précarité,
  - **assez précaire**, les financements de ces établissements l'étant aussi.
- Ces valeurs moyennes ne rendent cependant pas compte de la diversité des cas selon le type d'établissements : CHRS, entreprises d'insertion dans le secteur du bâtiment, centres d'hébergement d'urgence, équipements de type « bus des femmes », etc., à analyser ultérieurement.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Une majorité d'emplois sociaux et éducatifs à large palette




**Chiffres clés**

**2 emplois sur 5** sont du domaine de l'éducatif, du social ou de l'insertion

## La diversité du secteur rend difficile la caractérisation de sa structure d'emploi

- Les comparaisons entre 2000 et 2007 sont très limitées - compte-tenu des évolutions observées pour ces établissements et dans la catégorisation des emplois - de même que les comparaisons avec l'enquête ES[1].

  L'enquête ES décrit cependant une structure d'emploi proche de celle rendue par l'enquête emploi, notamment concernant **les personnels éducatifs et sociaux**. Leur part est supérieure à 45% (51% pour l'enquête ES) présentant une grande variété de profils : des personnels éducatifs en proportion comparable (13% d'ES, 5% de ME), un poids important des personnels d'assistance et d'insertion (assistants de service social, conseillers en économie sociale et familiale, conseillers en insertion : 9% pour l'enquête ES, 8% pour l'enquête emploi), et des emplois qu'on pourrait qualifier d'accompagnement de la personne dans la vie quotidienne (animateurs, auxiliaires de vie sociale,… : 10% pour l'enquête ES, 6% pour l'enquête emploi).

- On peut aussi relever, dans l'enquête emploi 2007, **les emplois du travail protégé** : il s'agit des chefs d'atelier ou des personnels encadrants des salariés non-comptabilisés dans cette enquête car bénéficiaires de l'action « salariés d'entreprise d'insertion ou de centres d'aide à la vie active (CAVA). »

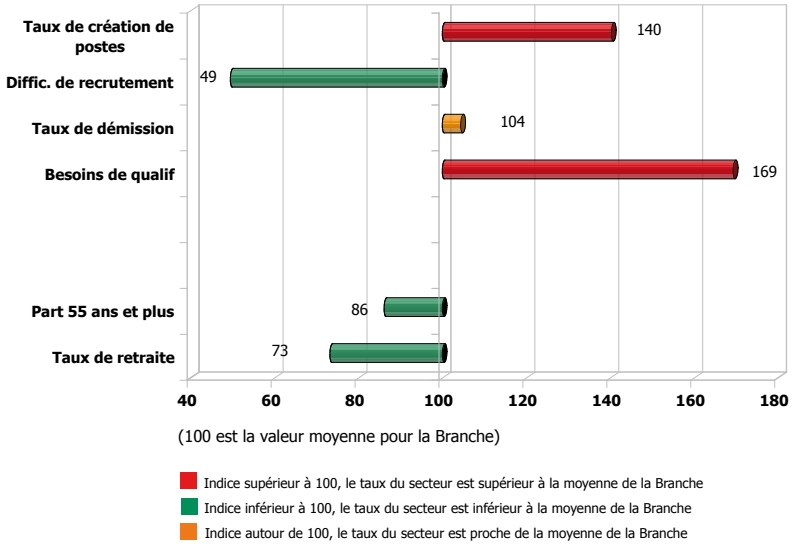
- Reste le plus caractéristique : **cette catégorisation en domaines d'emploi peine à restituer la réalité des emplois**, un nombre important de ceux-ci se situant dans la polyvalence, avec des fonctions mêlant le gardiennage, la sécurité, la gestion technique, l'accueil, l'animation, l'appui à l'insertion.

(1) Enquête réalisée par la DREES sur les établissements sociaux.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Signe distinctif : l'urgence !




## Des logiques d'emploi et de qualification atypiques

- Portrait d'un secteur qui vit dans l'urgence : fortement créateur d'emploi, trouvant facilement du personnel, mais peu qualifié. Le secteur des adultes en difficulté connaît donc une **véritable dynamique d'emploi**. Il affiche un **taux de création de postes** particulièrement élevé, un des plus élevés de la Branche. Cette forte dynamique d'emploi ne se traduit paradoxalement pas par des difficultés de recrutement : 19% seulement des établissements du secteur déclarent éprouver de telles difficultés. En effet, dans un certain nombre de cas, la possession d'un diplôme n'est pas un critère mis en avant pour le recrutement. On lui préfère les compétences relationnelles de la personne. Le secteur reste donc attractif pour des salariés sans qualification : 41% des difficultés de recrutement dans ce secteur sont liées à l'absence de candidats qui postulent, contre 55% pour l'ensemble de la Branche.

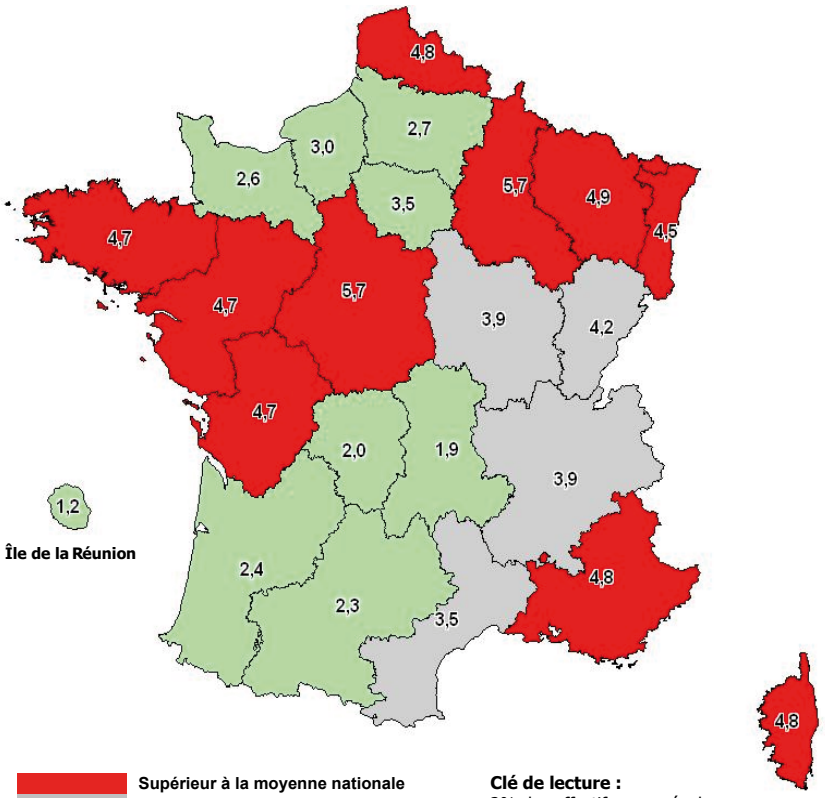
  La conséquence de cette caractéristique réside dans les **besoins de qualification**, qui sont très largement évoqués dans ce secteur. Ces besoins concernent essentiellement les auxiliaires de vie sociale (fonctions entre l'intendance et l'accompagnement), les moniteurs-éducateurs et les chefs de service.

- **Une certaine mobilité caractérise le secteur** avec un taux de démission légèrement plus élevé que la moyenne de la Branche. Le pendant de cette mobilité est un moindre vieillissement de la population salariée. 12% des personnels ont 55 ans et plus, soit bien moins que l'ensemble de la Branche.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Une répartition des effectifs dépendante de l'histoire du secteur en régions




**Clé de lecture :**
2% des effectifs recensés dans le Limousin relèvent du secteur des adultes en difficulté.

## L'histoire du secteur transparaît sur la carte

Cette carte régionale des emplois dans le secteur des adultes en difficulté sociale reste très générale : il conviendrait de localiser plus finement les emplois à la commune pour repérer les concentrations autour de quelques pôles urbains.

Elle est toutefois globalement cohérente avec la carte du taux d'équipement en CHRS (au 1/01/2006, source DRASS) et traduit bien l'histoire de la constitution de ce secteur caritatif, à l'héritage confessionnel affirmé.

On peut en effet y lire la carte de la première industrialisation de la France - Nord, Est, axe Rhin-Rhône - comme on peut retrouver la carte de la pauvreté (RMI, CMU), avec ses fortes concentrations au Nord et autour du bassin méditerranéen.

Mais l'Ouest (de la Bretagne au Centre jusqu'au Poitou) est lui aussi fortement imprimé par le poids de ce secteur, et l'on retrouve en grande partie ce poids dans le taux d'équipement en lits de CHRS.

# Synthèse et prospective

## Un secteur à la croisée des chemins

L'adoption de la loi sur le droit opposable au logement amène à une redéfinition complète de la place et du rôle des différentes structures intervenant dans ce secteur, en introduisant la notion de stabilisation en lieu et place de l'urgence. Les conséquences sont difficiles à mesurer ; elles peuvent être considérables dans l'évolution de l'emploi et de ses caractéristiques ou très limitées si les contraintes budgétaires vident la loi de sa substance.

## Les effectifs devraient continuer à croître

Cette croissance devrait surtout être marquée pour les CDI, tous les emplois saisonniers liés aux dispositifs d'urgence devant normalement être intégrés aux structures de stabilisation.

## Quel avenir pour les emplois aux franges du travail social ?

Le secteur a développé des emplois oscillant entre des fonctions de gardien, d'accueil et d'insertion. Ces emplois polyvalents pourraient avoir vocation, eux aussi, à se stabiliser et à s'ancrer dans le champ du travail social. Dans cette perspective, l'extension du champ d'intervention de l'AMP au secteur des adultes en difficulté facilitera-t-elle ce passage et ancrera-t-elle ce diplôme dans le paysage du secteur ? Ou faut-il que la Branche imagine de reconnaître des qualifications « mixtes » ?

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



## Les secteur de la petite enfance regroupe deux types principaux d'établissements

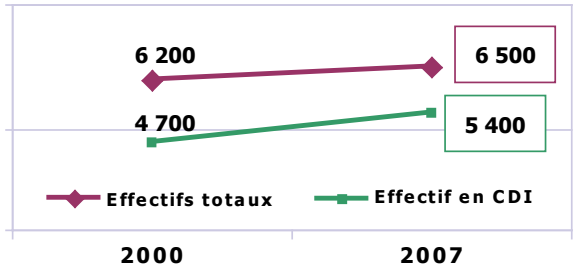
- Garde d'enfants d'âge pré-scolaire
- Hébergement pour enfants d'âge pré-scolaire

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

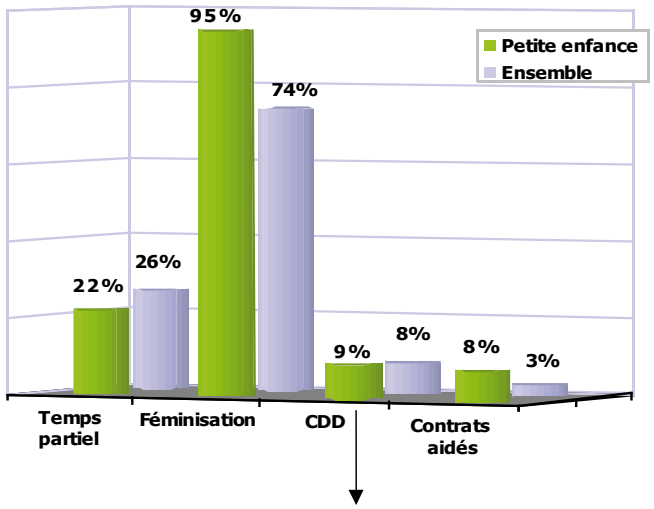


# Une croissance faible en nombre d'emplois, plus forte en CDI

## Évolution des effectifs




## Un emploi essentiellement féminin




Dans le secteur de la petite enfance, environ 600 salariés sont en CDD.

**Chiffres clés**

**6 500** salariés

**1%** des emplois de la Branche

et **3%** de ses établissements

## Un secteur à la marge de la Branche

- Le secteur de la petite enfance connaît nationalement **un essor important depuis plusieurs années**, consacré par l'adoption en 2006 d'un « Plan petite enfance ».

  Cet essor se fonde sur le constat d'une carence de modes de garde : en 2002, 300 000 enfants de moins de 3 ans étaient gardés par un tiers de la famille (grand-parent, etc.) ou par une personne non déclarée (source DREES). 10% des 2,4 millions d'enfants de moins de 3 ans n'avaient pas de solution de garde. Le Plan petite enfance prévoit la création de 12 000 places d'accueil, les structures dites de « multi-accueil » (mêlant places permanentes de crèche, accueil temporaire de type « halte-garderie » et accueil d'urgence) étant amenées à se substituer aux structures traditionnelles dans le cadre du développement de la Prestation de Service Unique (PSU).

- Mais, avec un peu moins de 6 600 emplois et environ 500 établissements, le secteur de la petite enfance peut sembler résiduel au sein de la Branche. Ses établissements représenteraient simplement **5% des établissements d'accueil collectif d'enfants** (source : DREES, « l'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2005 »), l'immense majorité des structures étant de statut public. Parmi les structures privées non lucratives, on trouve un nombre important de crèches parentales, qui adhèrent le plus souvent à un autre OPCA. Il est à noter qu'une offre de service privée lucrative semble émerger, notamment autour des crèches d'entreprise.

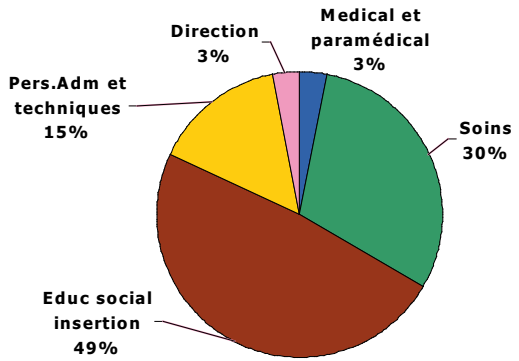
- On peut dégager **quelques grands traits de l'emploi dans ce secteur**. Il se caractérise toujours par une féminisation forte (95%), un taux de temps partiel voisin de celui de la Branche, un taux de CDI (83%) plus faible que dans la Branche en raison du nombre important de contrats aidés, indice des moyens financiers limités des établissements qui le composent.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

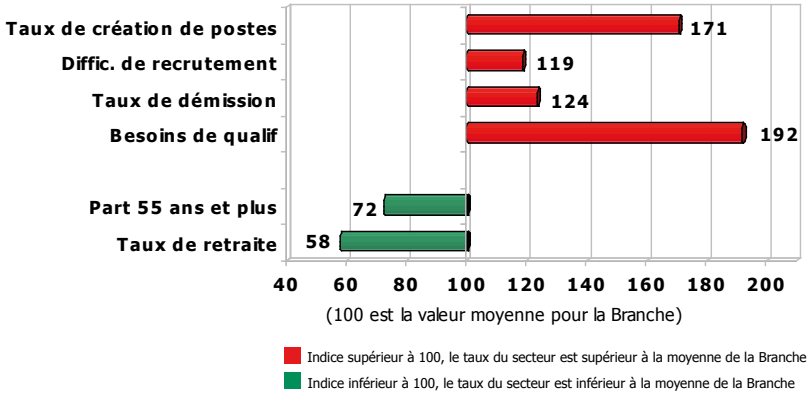


# Emploi en flèche, qualification en baisse

## Une prise en charge entre soins et éducatif




## Un secteur en déficit de qualification


Taux de création de postes 171
Diffic. de recrutement 119
Taux de démission 124
Besoins de qualif 192
Part 55 ans et plus 72
Taux de retraite 58
40 60 80 100 120 140 160 180 200
(100 est la valeur moyenne pour la Branche)
Indice supérieur à 100, le taux du secteur est supérieur à la moyenne de la Branche
Indice inférieur à 100, le taux du secteur est inférieur à la moyenne de la Branche

## D'intenses besoins de qualification

- Dans un contexte de développement des modes de garde, **la dynamique d'emploi du secteur est très forte**, y compris pour les adhérents d'Unifaf. Malgré l'attractivité évidente du secteur de la petite enfance, qui suscite énormément de vocations, les difficultés de recrutement sont fortes, liées à l'absence de candidats suffisamment qualifiés, notamment sur l'emploi d'auxiliaire de puériculture. Les besoins de qualification sont à la hauteur de cette difficulté : immenses et ciblés sur les emplois de « faisant fonction » d'auxiliaires.

  Par ailleurs, le double positionnement de la prise en charge de l'enfant - entre soins et éducatifs - rend peu lisible la carte des professionnels :

  - Aux fonctions de direction, et depuis le décret de 2000, on peut trouver des puéricultrices ou des EJE (pour les petites structures), mais il n'existe toujours pas de formation spécifique à la direction d'une structure petite enfance, ce qui constitue un manque évident ;
  - Les auxiliaires de puériculture se trouvent placées sous la responsabilité des EJE. Leur formation, axée sur les soins, les difficultés d'accès à cette formation ainsi que les contraintes budgétaires des structures font qu'il peut leur être préféré des salariés sans qualification ou avec une qualification non reconnue par les conventions collectives (ex. : CAP Petite enfance). Le taux de personnel en attente de diplôme reste probablement élevé.

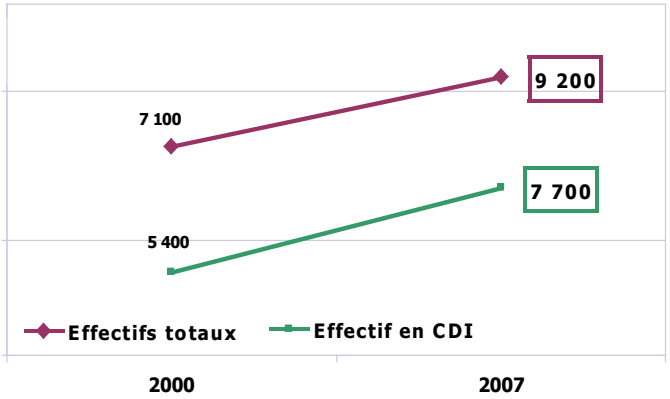
- Dans les prochaines années, les établissements « petite enfance » devraient connaître un développement, lié aux créations de places et à la généralisation de la Prestation de Service Unique, ce qui pourrait **occasionner des besoins de qualification accrus**, notamment autour de la relation avec les parents.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

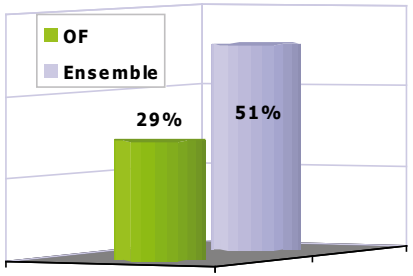


# Organismes de formation : un secteur en mutation, peu porteur d'emplois

## Évolution des effectifs




## Taux de croissance des effectifs




**Chiffres clés**

**9 200** salariés dans **342** établissements

**2%** des emplois de la Branche

## Près de 10 000 emplois dans la formation

- Le secteur des organismes de formation est un secteur un peu à part dans la Branche : **pour 2/3 des établissements** qui le constituent, **l'activité principale - la formation aux métiers sanitaires et sociaux - ne dépend pas du secteur « Santé, action sociale »** au sens où l'INSEE le définit, mais du secteur « enseignement ». L'identité de ces organismes est cependant très liée à celle du secteur. Pour les organismes de formation intervenant dans le secteur sanitaire (IFSI, IFAS), les structures sont même le plus souvent étroitement mêlées ; ce sont pour un grand nombre des IFSI dépendant de la Croix-Rouge ou adossés à un important établissement hospitalier.

  Malgré l'importance des besoins, la formation dans le secteur sanitaire et social connaît des mutations profondes qui ne sont pas nécessairement porteuses de croissance en termes d'effectifs : le transfert du financement des formations paramédicales et sociales aux régions, dont la plupart se livrent à un audit serré des coûts de formation, le montée en charge de la VAE avec le développement de la fonction d'accompagnateur, la modularisation et l'individualisation des parcours qui amènent à repenser l'organisation des formations, la refonte des principaux diplômes du secteur, la concurrence grandissante des structures privées lucratives ou de l'Éducation Nationale… Tous ces facteurs contribuent à bousculer ce secteur, à faire évoluer à grande vitesse les emplois, et nécessitent l'adaptation des compétences de ses salariés, qu'il s'agisse de formateurs ou de fonctions administratives.

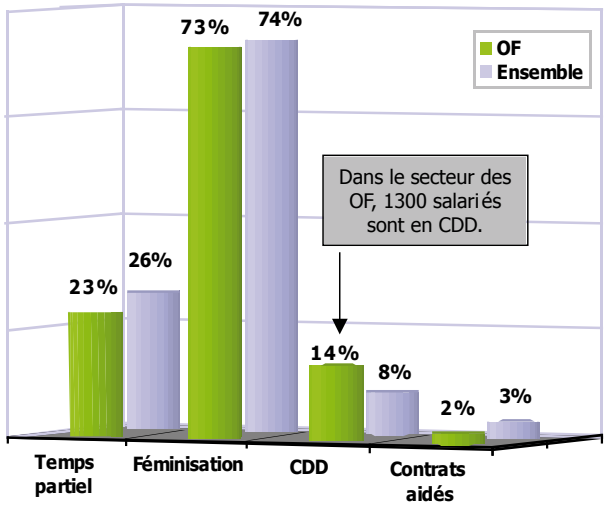
- **1/3 des établissements (1/4 des effectifs) est constitué d'établissements de formation et d'insertion pour un public en situation d'exclusion** (échec scolaire, difficultés sociales, handicap). Leur activité se rapproche davantage du champ traditionnel des établissements sociaux et médico-sociaux (même si leur code d'activité ne les classe pas nécessairement dans le secteur « santé, action sociale ») : leur mode de financement, leurs enjeux de développement les distinguent fortement de la première catégorie.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

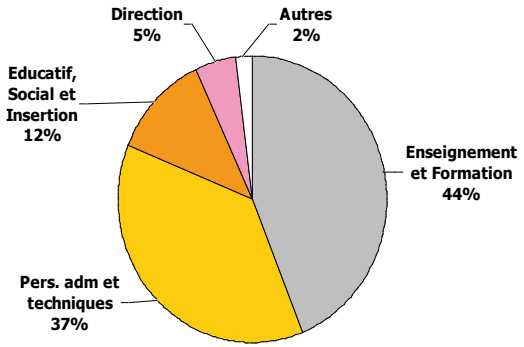


# Panorama des profils de l'emploi

## Tableau de bord social




## Les emplois du secteur




## CDD, femmes et temps partiel

- **Le taux de CDD est élevé (14%)** : c'est l'indice d'une activité soumise à des variations importantes, mais aussi peut-être d'une difficulté à pérenniser des postes. Trois catégories de salariés sont prioritairement concernés :
  - les personnels éducatifs et sociaux : 21% ;
  - les personnels d'enseignement et de formation : 19% (formateurs essentiellement) ;
  - les personnels des services généraux : 29%.

  Concernant les formateurs, ce recours important aux CDD n'étonne guère : c'est un mode de collaboration courant dans le secteur de la formation. Concernant les personnels d'animation et d'insertion, ainsi que ceux des services généraux, cette part importante de CDD traduit vraisemblablement une forme de précarité des structures qui peinent à pérenniser les emplois les moins qualifiés.
- **Près de 73% des salariés sont des femmes.**
- **Les temps partiels sont moins nombreux** que dans les autres établissements de la Branche.

## Un secteur relativement épargné par les tensions

- Alors que les organismes de formation doivent intégrer dans leurs pratiques professionnelles l'ensemble des dispositions issues des différentes réformes citées précédemment (modularisation des parcours de formation, accès à la VAE, etc.), ils n'expriment **pas de tension particulière sur le recrutement ou la qualification du personnel**. En revanche, ils sont touchés par la problématique des départs en retraite et par celle des salariés de 55 ans et plus (18,5% des salariés ont 55 ans et plus). Mais l'inquiétude est relative compte tenu des faibles contraintes au recrutement.

## Un secteur de « cols blancs »

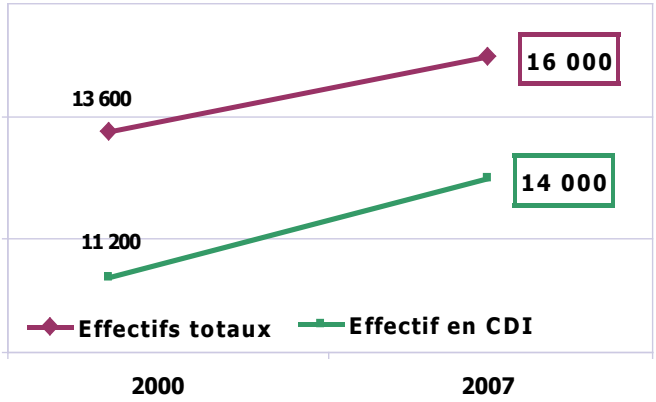
- L'emploi se partage en deux parts de taille globalement comparable :
  - **les personnels d'enseignement et de formation**, principalement représentés par les formateurs (30% des effectifs) ;
  - **les personnels administratifs et techniques**, au sein desquels les personnels administratifs sont tout particulièrement représentés. Deux emplois - secrétaire et employé administratif - représentent à eux seuls 20% des salariés.
- La part non négligeable des **personnels éducatifs et d'insertion** doit également être soulignée. Elle rappelle que les organismes présents dans cette catégorie sont pour une partie dans l'insertion de publics en difficulté. L'emploi dans cette catégorie est très composite : les trois principaux emplois sont éducateur spécialisé (3,2%), formateur ou conseiller en insertion (2,7%) et agent de médiation (2,2%).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
Découpage sectoriel
Sanitaire
Personnes âgées
Personnes handicapées
Protection de l'enfance
Adultes en difficulté
Petite enfance
Organismes de formation
Sièges
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

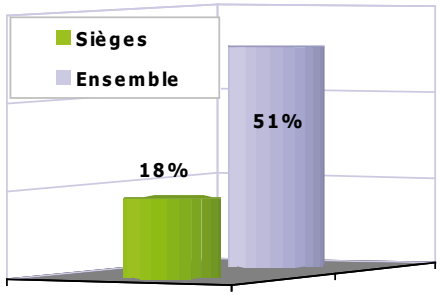


# Sièges : une croissance modérée

## Évolution des effectifs




## Taux de croissance des effectifs




**Chiffres clés**

**16 000** salariés

**3%** des emplois de la Branche (4% en 2000)

## Une catégorie problématique

- La catégorie des sièges est en soi **une catégorie intéressante à analyser**. Les regroupements à l'œuvre tant dans le secteur sanitaire que dans le social et le médico-social vont probablement conduire au développement, à la structuration et à la professionnalisation des services généraux : finances, ressources humaines, informatique, développement…

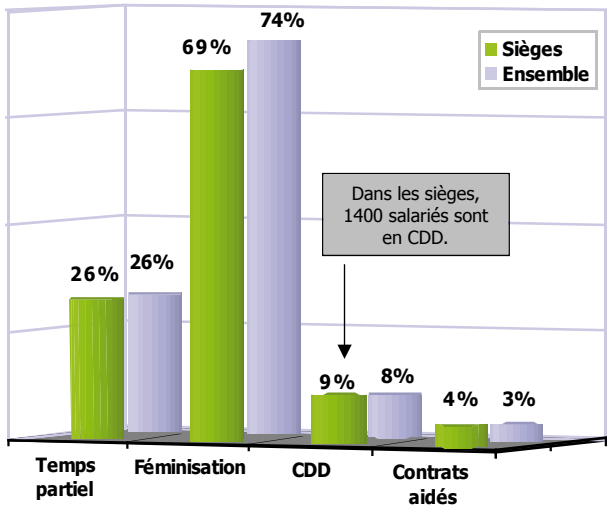
- **Les évolutions de la fonction « cadre »** dans la Branche pourraient se lire dans ces établissements où se développent de nouvelles missions d'expertise, où de nouveaux profils apparaissent, pas forcément issus des diplômes du secteur.

Des liens pourraient être faits entre ces sièges et les établissements qu'ils coordonnent. Leur développement se traduit-il par la disparition de la fonction de directeur d'établissement, par la montée en responsabilité de l'encadrement intermédiaire, notamment éducatif ?

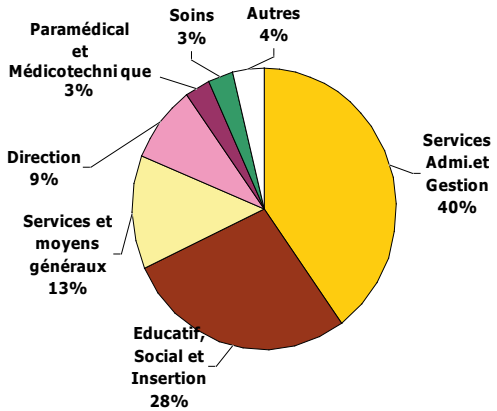
Autant de questions qui ne peuvent à ce stade d'exploitation de l'enquête qu'être effleurées. La raison principale est liée au **caractère encore hétéroclite de la catégorie**. Dans bien des cas, les services centraux d'une association sont localisés dans des bâtiments qui hébergent une activité en lien avec un public. Les deux activités cohabitent au sein du même établissement (au sens économique et statistique du terme) et il n'est pas possible de distinguer les emplois de l'un et de l'autre.

# Panorama des profils de l'emploi

## Tableau de bord social




## Les emplois du secteur




### Un amalgame probable entre les sièges et les activités qu'ils couvrent

- Les emplois présents au sein des sièges se caractérisent par une très grande diversité. Cela rend compte de la difficile appréhension de ces structures ; ces dernières semblent en effet concilier des activités purement administratives avec des activités sociales et médico-sociales.

### Vous avez dit parité ?

- La moindre importance des femmes au sein de ces structures semble s'expliquer essentiellement par l'importance des emplois de direction majoritairement masculins.

### Peu de tensions à l'horizon

- Ces établissements ne se caractérisent pas par des tensions particulières. Seule une pyramide des âges légèrement tirée vers le haut, en raison notamment des cadres de direction, peut être soulignée.

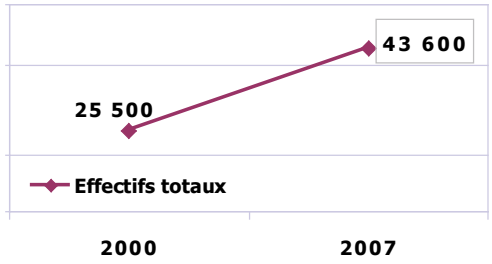
1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

# 4 Six emplois à la loupe

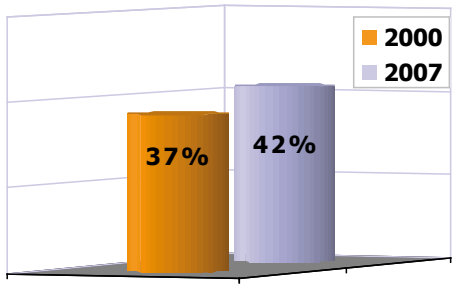
L'emploi d'éducateur spécialisé
L'emploi d'infirmier
L'emploi de moniteur-éducateur
L'emploi d'aide-soignant
L'emploi d'aide médico-psychologique
Les directeurs d'établissement et directeurs généraux

# Éducateurs spécialisés : portrait chiffré

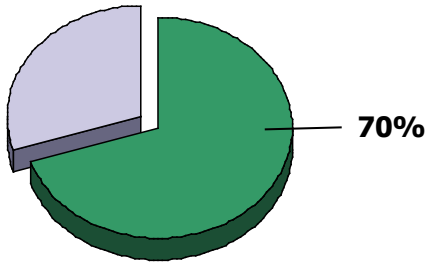
## Évolution des effectifs




## Part des établissements concernés




## Part de la Branche dans l'emploi




**Chiffres clés**

**43 600** éducateurs spécialisés

**8%** des effectifs de la Branche (7% en 2000)

Présents dans **42%** des établissements

**70%** des ES travaillent dans la Branche

## L'emploi de référence dans le domaine éducatif

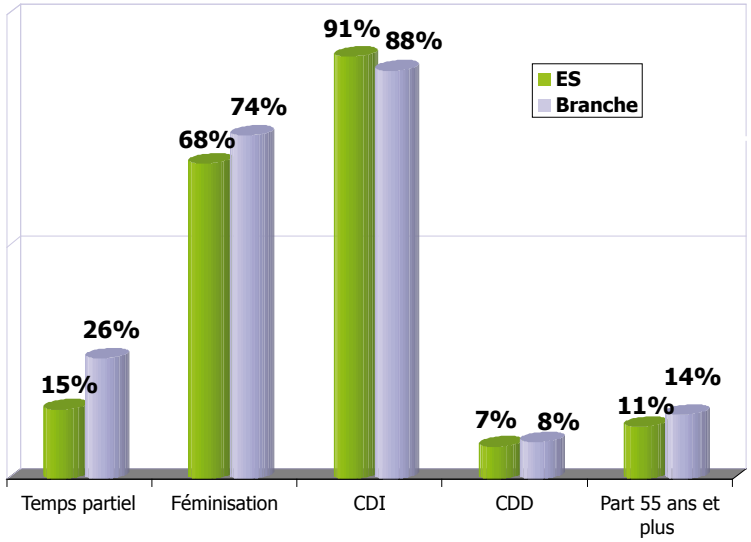
- L'éducateur spécialisé reste l'emploi de référence dans le domaine éducatif (27% des emplois du domaine et 71% de progression entre 2000 et 2007), même si sa part diminue par rapport à celle des moniteurs éducateurs (83% de progression) et surtout à celle des aides médico-psychologiques (87% de progression).
- L'augmentation des établissements concernés par l'emploi d'éducateur spécialisé dans la Branche est liée à l'arrivée des nouveaux adhérents au sein de l'OPCA.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

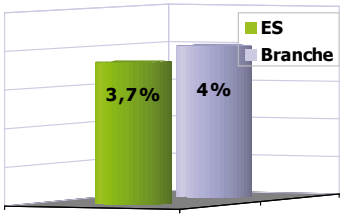


# Profil type : femme, en CDI, à temps plein, inégalement qualifiée…

## Un emploi stable et féminin aux 2/3




## Des besoins de qualification non homogènes




**Où ces besoins de qualification sont-ils les plus marqués ?**

| | |
|---|---|
| **Adultes en difficulté** | **6%** |
| Handicap | 2,8% |
| Protection de l'enfance | 2,8% |

## Des conditions d'emploi… sans grande surprise

- L'emploi d'éducateur spécialisé est un emploi majoritairement stable et à temps plein (au sein des structures de la Protection de l'enfance, le taux de temps partiel est inférieur à 10%). Le taux de CDI est nettement plus élevé que la moyenne. Pour mémoire, dans l'enquête 2000, le taux de CDI était de 94,1% et le taux de CDD était de 4,9%.

  Le taux de féminisation dépasse en 2006 les deux tiers des effectifs. Ce taux est en croissance (63% en 1995), en dépit des efforts de rééquilibrage des établissements et des écoles.

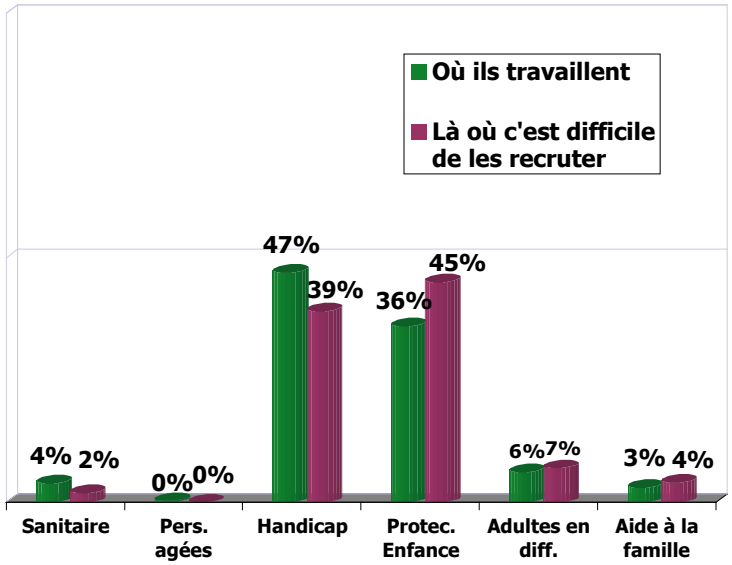
- Malgré les efforts considérables de la Branche pour qualifier de nouveaux professionnels, les établissements expriment **un besoin persistant de qualification** ; c'est certainement le signe du maintien d'une dynamique qualifiante dans la Branche, avec, lorsque cela est possible, l'appui des Conseils Régionaux.

  Selon les structures considérées, de grandes disparités existent cependant : le taux de besoin de qualification est ainsi supérieur à 6% dans le secteur des adultes en difficulté alors qu'il ne dépasse pas les 3% dans celui du handicap ou de la Protection de l'enfance.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Handicap et protection de l'enfance : palmarès de l'emploi et des difficultés de recrutement




**Chiffres clés**

**1 ES sur 2**
travaille dans le secteur du handicap

**12%**
des établissements employant des ES signalent cet emploi en tension

## Un emploi transverse dans la Branche

- L'emploi d'éducateur spécialisé est, par nature, **un emploi transverse** que l'on retrouve, certes dans des proportions différentes, dans la plupart des secteurs couverts par la Branche professionnelle (y compris dans le secteur de la santé et à l'exception du secteur des personnes âgées).
- L'emploi d'éducateur spécialisé s'exerce majoritairement dans le secteur du handicap. En revanche, c'est davantage dans les établissements de la protection de l'enfance que se concentrent les difficultés de recrutement.
- Les profils (savoir, savoir faire) recherchés par les employeurs au moment du recrutement sont de plus en plus diversifiés et, même si un consensus existe autour du maintien du caractère généraliste du diplôme, nombreux sont ceux qui, aujourd'hui, reconnaissent la nécessité pour les professionnels en poste :

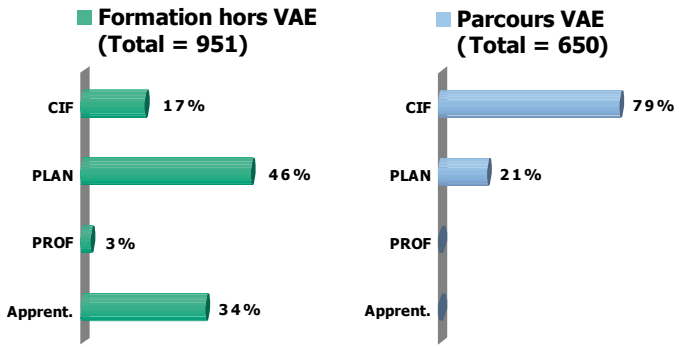
  - d'acquérir une expertise dans la connaissance des publics accueillis et de leurs problématiques,
  - de développer leur connaissance de leur environnement partenarial direct (caractéristiques du territoire, caractéristiques des partenaires),
  - de s'approprier les logiques « projet » (projet d'établissement, projet de service, projet personnalisé).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

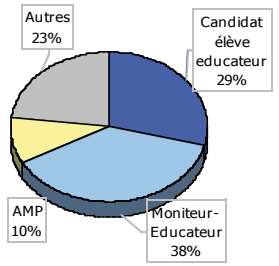


# Zoom sur les DEES (Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé)

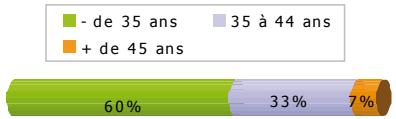
## Comment sont financés les DEES ?




## Qui se forme au DEES hors VAE (sur le Plan) ?




## Pyramide des âges des stagiaires en DEES hors VAE (dans le Plan)




**Chiffres clés**

**1 600**
formations ou parcours VAE financés en 2006

**39%**
des stagiaires mobilisent la VAE

## Un soutien prioritaire de la Branche

- Ces dernières années, en raison notamment des formations passerelles développées dans certaines régions ou des cofinancements venant abonder les fonds disponibles, le nombre de DEES financés (hors congés VAE) a fortement varié entre les différents exercices. En 2005, avec plus de 1 000 qualifications financées, un pic a ainsi été atteint. Le DEES reste le diplôme mobilisant le plus d'engagements en 2006 au sein de l'OPCA.
- En 2006, sur le Plan de formation, les bénéficiaires de ces formations étaient majoritairement des femmes (53%). Pour autant, comparativement à la structure de l'emploi, le poids de ces dernières est moindre. La pyramide des âges de ces stagiaires est également étendue rendant compte du caractère promotionnel du diplôme.
- L'étude des consommations de formation financées par l'OPCA des personnes occupant un emploi d'éducateur spécialisés met en évidence :
  - Un **taux d'accès à la formation** (diplômante et collective) significatif : 53% (calcul : nombre de personne occupant un poste d'ES et ayant eu au moins une formation en 2006 sur le Plan / nombre d'ES estimé).
  - Une **professionnalisation** de cette population faisant notamment suite à la loi du 2 janvier 2002 avec le développement d'actions de formation de longue durée sur des thématiques renvoyant aux diagnostics éducatifs, à l'encadrement d'équipe ou encore aux démarches qualité.
  - Une **évolution professionnelle** qui semble se faire essentiellement via deux diplômes : le CAFERUIS et le DEIS.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Horizon 2012

## Des évolutions de l'emploi...

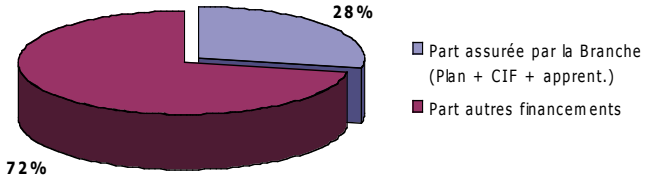
**3 figures d'emploi se dessinent :**

- L'éducateur spécialisé « traditionnel ».
- L'éducateur spécialisé, animateur d'une équipe éducative et sociale, relais du chef de service.
- L'éducateur spécialisé, coordinateur de projets territoriaux.

## ... aux besoins de qualification

| Nombre d'emplois actuels | 43 600 |
|---|---|
| **Besoin de renouvellement annuel d'ici 2012** (retraite, départs, diminution des non diplômés, croissance...) | **8%** (environ 3 500) |

**Quelle part des besoins de renouvellement d'ES est financée par la Branche ?**




## Des évolutions dans les fonctions et les profils

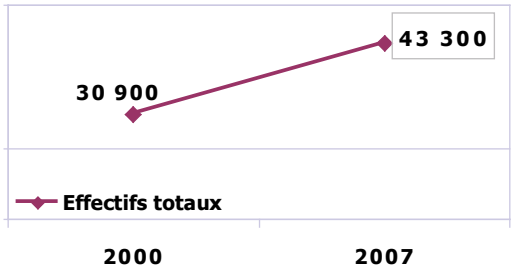
- D'ici 2012, et selon diverses études menées en régions, trois facteurs peuvent contribuer à modifier la figure de l'emploi d'éducateur spécialisé.
  - **Facteurs d'évolution de l'emploi :** diversification des prises en charge (séquentielles, temporaires, d'urgence, etc.), association des familles au projet personnalisé de leur enfant, poids grandissant des astreintes.
  - **Facteurs d'évolution des profils :** les « nouveaux » ES semblent manifester moins d'implication dans le faire et dans l'agir, préfèrent les activités de conception, d'analyse, de conduite de projet ou d'animation d'équipe. Les repères éducatifs personnels sont plus théoriques.
  - **Facteurs d'évolution de la fonction :** développement des missions d'expertise, de coordination interne ou externe, encadrement de projets individuels ou collectifs.

## Quel effort de qualification pour la Branche ?

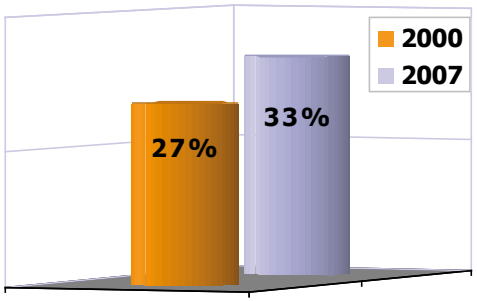
- **Chaque année**, on peut estimer que **la Branche a besoin d'intégrer 3 500 nouveaux éducateurs spécialisés qualifiés**. Ce chiffre prend en compte les départs en retraite, les évolutions de carrière, les départs pour d'autres secteurs mais aussi le besoin de qualifier des éducateurs en poste n'ayant pas le DEES et la croissance prévisible des besoins.
- Or, **la Branche en forme 950 par an** (hors VAE). Elle prend donc en charge près de **30%** de son besoin de renouvellement. Selon l'enquête école (DREES, année 2005-2006), à peine 20% des éducateurs en formation sont financés par la formation continue. L'effort de la Branche est donc considérable. Cet engagement pourrait être questionné et faire l'objet de négociations avec les régions, en charge de la formation initiale.
- En parallèle, il apparaît aussi qu'un travail sur l'attractivité de certains secteurs ou territoires et l'amélioration des conditions d'emploi dans les situations les plus difficiles sont nécessaires. La formation ne peut être la seule réponse aux difficultés de recrutement et au déséquilibre des genres.

# Infirmiers : portrait chiffré

## Évolution des effectifs




## Part des établissements concernés




## Part de la Branche dans l'emploi

**Chiffres clés**

**43 300** infirmiers (IDE)

**8%** des effectifs de la Branche (7% en 2000)

Présents dans **33%** des établissements

Environ **9%** des IDE travaillent dans la Branche

### Une croissance modeste…

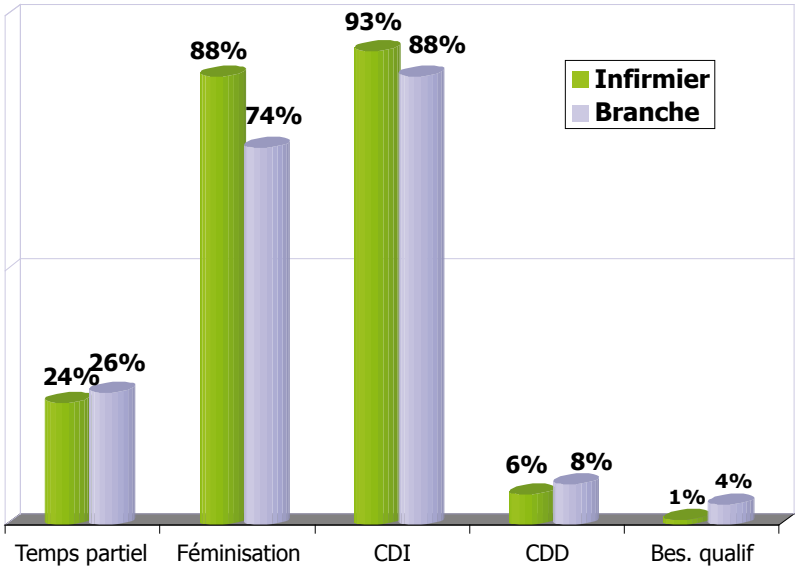
- Les infirmiers enregistrent une hausse de près de 30% de leurs effectifs : à relativiser cependant au regard de l'évolution globale de la Branche sur la même période (+ 51%) et de celle d'emplois de la même filière professionnelle tels que les aides-soignants (+ 67%) ou les cadres de santé (+ 51%).
- Par ailleurs, les infirmiers représentent 1/3 des emplois du soin, cette proportion étant en léger recul comparativement à 2000.
- Quant au poids des infirmiers spécialisés au sein de la population des infirmiers totale, il n'est que de 6% et l'évolution de ces derniers a été moindre que celle des infirmiers généralistes.
- La Branche pèse un peu moins de 10% pour l'emploi des infirmiers, sachant que les hôpitaux publics en emploient 55%, les hôpitaux privés lucratifs environ 14%, les cabinets de groupe 13% et l'intérim 2% (sources ADELI redressé et SAE 2004, France entière).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

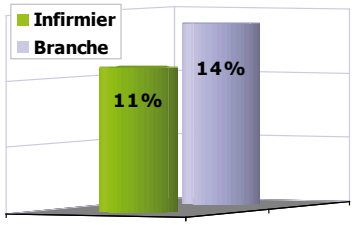


# Profil type : femme, en CDI à temps partiel et plutôt jeune…

## Les principales caractéristiques




## La part des 55 ans et plus




**Quelles sont les structures les plus concernées ?**

| | |
|---|---|
| **Handicap** | **15%** |
| Personnes âgées | 14% |

### Un emploi stable et féminin où le temps partiel est courant

- L'importance du temps partiel varie sensiblement selon l'activité de la structure prise en compte : faible dans le secteur sanitaire (inférieur à 20%), il touche 1/3 des effectifs dans le secteur des personnes âgées et concerne plus de 40% des effectifs dans le secteur du handicap.

  En tant que profession réglementée, les besoins de qualification restent marginaux.

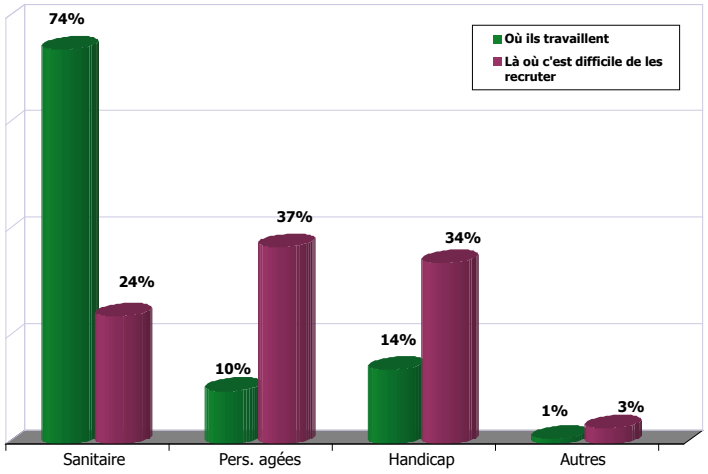
### Une pyramide des âges non alarmante …

- Avec un taux de 11% de 55 ans et plus, les infirmiers ne présentent pas une pyramide des âges inquiétante. C'est dans le secteur sanitaire que le poids des quinquagénaires est le moins important (10%).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Sanitaire, personnes âgées, handicap : au cœur des deux problématiques




**Chiffres clés**

**3/4**
des infirmiers travaillent dans le secteur sanitaire

**26%**
des établissements employant des IDE signalent cet emploi en tension

## Quid des difficultés de recrutement ?

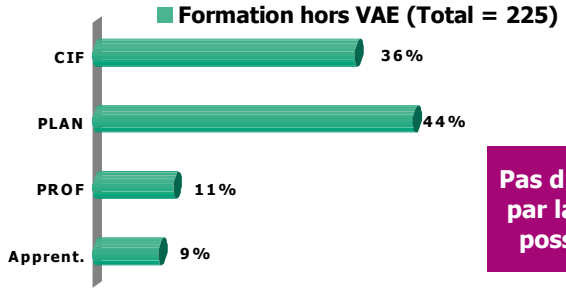
- **L'emploi d'infirmier est l'emploi le plus fréquemment cité comme emploi en tension** par l'ensemble des établissements. Les secteurs du handicap et de la personne âgée sont plus particulièrement confrontés à ce type de tension, la question de l'attractivité de ces secteurs pour les professions sanitaires restant posée.
- D'après l'enquête de l'ANDRH (Association Nationale des Directeurs de Ressources Humaines), c'est surtout pour les remplacements et les temps partiels que ces difficultés de recrutement sont importantes. C'est un point à approfondir, car certaines études régionales pointent également des raisons liées aux conditions de travail (maisons de retraite) ou aux difficultés d'accès géographique.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



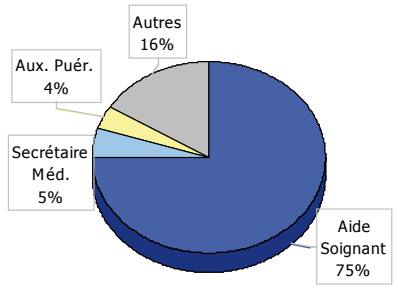
# Zoom sur les DEI (Diplôme d'État d'Infirmier)

## Comment sont financés les DEI ?

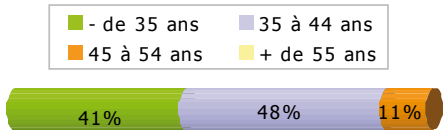



**Pas d'accès par la VAE possible**

## Qui se forme au DEI (dans le Plan) ?




## Pyramide des âges des stagiaires en DEI (dans le Plan)




**Chiffres clés**

**225** diplômes financés en 2006

**75%** des stagiaires sont des AS

## Un engagement financier inscrit dans la durée

- Chaque année, environ 200 DEI sont financés par l'OPCA. Le coût moyen de cette formation en 2006 est de 56 K€ dans le cadre du CIF et de 35 K€ dans le cadre du Plan.

  Le DEI fait partie des principaux diplômes pris en charge par l'OPCA, non pas en termes de stagiaires mais en termes d'engagements.

- L'étude des consommations de formation financées par l'OPCA des personnes occupant un emploi d'infirmier diplômé d'Etat met en évidence :

  - Un **taux d'accès à la formation** (diplômante et collective) significatif : 47% [calcul : nombre de personne occupant un poste d'infirmier généralistes et ayant eu au moins une formation en 2006 sur le Plan / nombre d'IDE estimé].
  - Une **professionnalisation** de cette population se faisant notamment sur des thématiques renvoyant aux soins et à l'assistance aux personnes ou à l'organisation et au fonctionnement des équipes.
  - Un **accès à la formation diplômante** (0,5%) limité qui renvoie essentiellement soit au diplôme de cadre de santé dans le cadre d'une évolution promotionnelle, soit à des diplômes de spécialisation.

Par ailleurs, les demandes de spécialisation sur cet emploi sont de deux types :

- liées à l'acquisition du DEIA ou DEIBO,
- liées à l'acquisition d'un diplôme universitaire spécifique (prise en charge de la douleur, gérontologie, etc.), la difficulté étant que ces formations ne sont pas reconnues conventionnellement.

# Horizon 2012

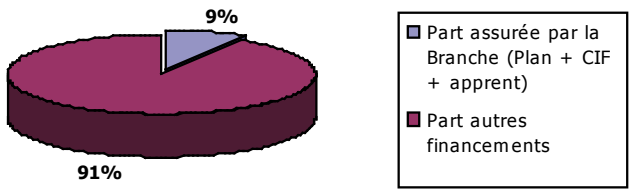
## Des évolutions de l'emploi...

- Une spécialisation accrue de l'infirmier en fonction de son environnement professionnel et des personnes accueillies (cancérologie, gérontologie, qualité, système d'information,...).
- Une attente forte quant aux débouchés du rapport Berland (expérimentations en cours sur la délégation de tâches) et aux perspectives de mise en conformité du diplôme avec la norme européenne « LMD » (Licence-Master-Doctorat).

## ... aux besoins de qualification

| Nombre d'emplois actuels | 43 300 |
|---|---|
| Besoin de renouvellement annuel d'ici 2012 (retraite, départs, croissance...) | 6% (environ 2600/an) |

**Quelle part des besoins de renouvellement d'infirmier est financée par la Branche ?**




## Pénurie ou déficit d'attractivité ?

- Les tensions sur le marché du travail sont différentes d'une région à l'autre, voire d'un bassin d'emploi à un autre et sont parfois liées aux politiques RH des établissements.
- Globalement, les conditions d'emploi sont moins favorables et l'activité jugée moins valorisante dans les secteurs du handicap et des personnes âgées que dans le sanitaire. D'un point de vue statutaire et salarial, le secteur non lucratif peut être considéré comme moins attractif que le secteur public hospitalier et que le secteur privé lucratif. Dans ce contexte, l'apprentissage ou des bourses spécifiques – comme « Réciprosanté » en Bourgogne - doivent être favorisées.
- **La fidélisation des infirmiers** est en tout cas **un enjeu important** et toutes les pistes (et pas seulement celle des financements des formations diplômantes) sont à explorer.

## Quel effort de qualification pour la Branche ?

- **Chaque année**, on peut estimer que **la Branche a besoin d'intégrer 2 600 nouveaux infirmiers**. Ce chiffre prend en compte les départs en retraite, les évolutions de carrière et les départs pour d'autres secteurs mais aussi les perspectives de croissance des besoins.

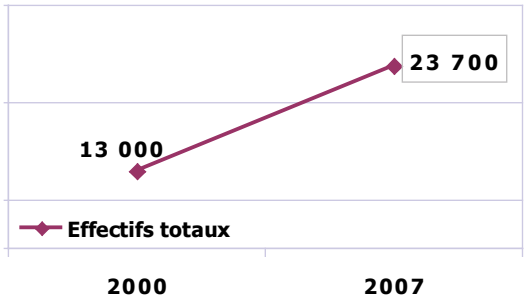
  Or, **la Branche en forme 225 par an**. Elle prend donc en charge près de **9%** de son besoin de renouvellement. Selon l'enquête école (DREES, année 2005-2006), la part des infirmiers en formation financés par la formation continue est à peu près de cet ordre (autour de 10%). Il semble que le niveau actuel des quotas corresponde à peu près aux besoins de renouvellement de cet emploi. En conséquence, et compte tenu du coût important de cette formation, un accroissement de l'effort de la Branche en la matière ne paraît pas indiqué.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

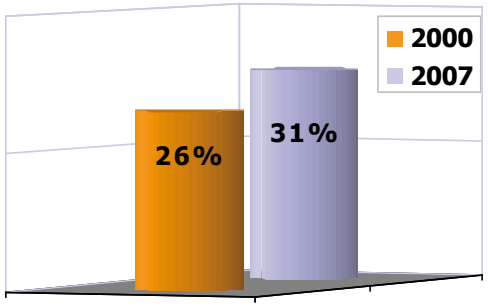


# Moniteurs-éducateurs : portrait chiffré

## Évolution des effectifs




## Part des établissements concernés




## Part de la Branche dans l'emploi

**Chiffres clés**

**23 700** moniteurs éducateurs

**4%** des effectifs de la Branche (identique en 2000)

Présents dans **31%** des établissements

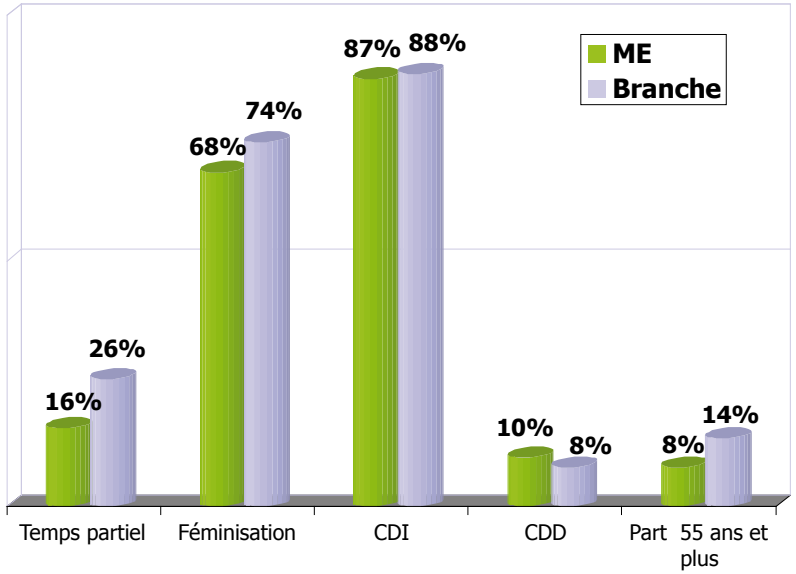
Près de **3/4** des ME travaillent dans la Branche

## Un emploi transitoire ?

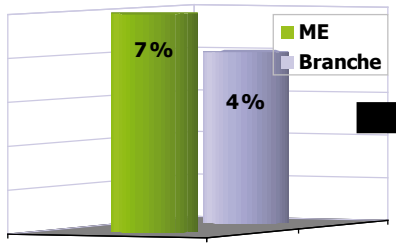
- L'emploi de moniteur éducateur est parfois (voire souvent) considéré comme un « concurrent direct » de l'emploi d'éducateur spécialisé, en raison de la proximité du cursus de formation et des pratiques de certains employeurs.
- Les moniteurs-éducateurs constituent le 3ème emploi dans le domaine d'emploi intitulé « éducatif/social/insertion », soit **14% des effectifs**. Avec **83% de progression**, ils font partie des emplois enregistrant la plus forte croissance entre 2000 et 2006. Une croissance supérieure à celle des ES (71%), mais moindre que celle des AMP (87%).
- Ils sont souvent intermédiaires entre les éducateurs spécialisés et les aides médico-psychologiques en termes de caractéristiques d'emploi.
- L'augmentation des établissements concernés semble s'expliquer essentiellement par l'arrivée de nouveaux adhérents.

# Profil type : femme, jeune, plutôt en CDI, avec des besoins de qualification…

## Les principales caractéristiques




## Les besoins de qualification




**Où ces besoins de qualification sont-ils les plus marqués ?**

| | |
|---|---|
| **Protection de l'enfance** | **12%** |
| Adultes en difficultés | 11% |

### Un emploi stable et féminin aux 2/3 et un recours aux CDD non négligeable

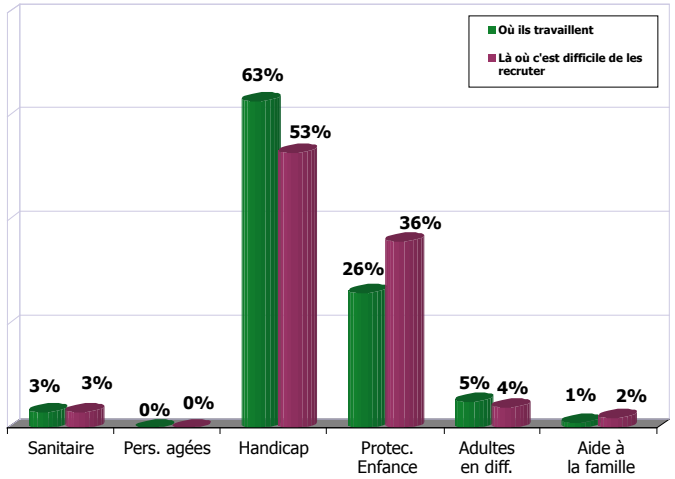
- Les moniteurs-éducateurs ont une structure d'âge jeune qui peut s'expliquer :
  - d'une part, par l'arrivée très nombreuse de jeunes diplômés,
  - d'autre part, par une mobilité ascendante vers l'emploi d'éducateur spécialisé.

  Comparativement à la tendance nationale, le recours aux CDD pour ce type d'emploi est plus marqué.
- Le poids des CDD dans la structure des contrats devra être analysé plus finement en fonction du type de structure, de son activité et de l'équipe éducative en place. Il convient également de noter que les établissements répondants ne signalent pas l'emploi de moniteur-éducateur comme un emploi préoccupant en termes de difficulté de recrutement.
- Comme pour les éducateurs spécialisés, l'emploi s'est féminisé au cours des 15 dernières années.

### Des besoins de qualification marqués

Ces besoins sont particulièrement significatifs dans les secteurs de la Protection de l'enfance et des adultes en difficulté.

# Concentration de l'emploi dans le handicap




**Chiffres clés**

**2/3** des ME travaillent dans le secteur du handicap

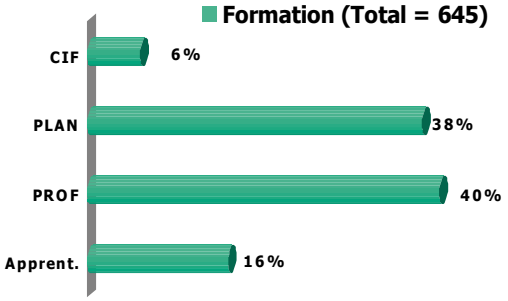
**4%** des établissements employant des ME signalent cet emploi en tension

## Un emploi moins transverse aux secteurs

- L'emploi de ME n'est pas aussi présent dans l'ensemble des secteurs que celui d'éducateur spécialisé : 90% des ME travaillent dans le handicap ou dans la Protection de l'enfance.

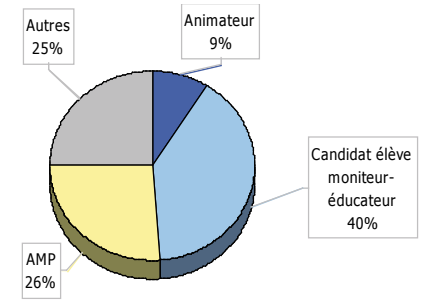
# Zoom sur les DEME (Diplôme d'État de Moniteur Éducateur)

## Comment sont financés les DEME ?

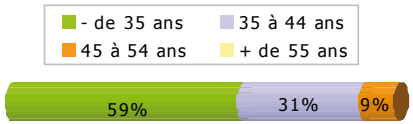



**Pas d'accès à la VAE en 2006**

## Qui se forme au DEME (dans le Plan) ?




## Pyramide des âges des stagiaires en DEME (dans le Plan)




**Chiffres clés**

**645** diplômes financés en 2006

**50%** des bénéficiaires ont moins de 35 ans

## Dans le top 5 des engagements financiers

- Chaque année, entre 500 et 700 DEME sont financés par l'OPCA. Le coût moyen de cette formation en 2006 est de 13 K€ dans le cadre du Plan et de 14 K€ dans le cadre de la Professionnalisation. Les bénéficiaires sont plus « masculins » que ne sont les moniteurs-éducateurs en emploi. En 2006, le DEME fait partie des **cinq principaux diplômes pris en charge par l'OPCA** du point de vue des fonds mobilisés.
- L'ouverture prochaine du diplôme à la VAE sera certainement perceptible à partir de 2008.
- L'étude des consommations de formation financées par l'OPCA des personnes occupant un emploi de moniteur éducateur met en évidence :
  - un **taux d'accès à la formation** (diplômante et collective) significatif : 55% [calcul : nombre de personne occupant un poste de ME et ayant eu au moins une formation en 2006 sur le Plan / nombre de ME estimé] ;
  - une **professionnalisation** de cette population se faisant notamment, suite à la loi du 2 janvier 2002, sur des thématiques renvoyant à la prise en charge éducative ou encore à la formalisation des pratiques professionnelles ;
  - un **accès à la formation diplômante** (1,2%) qui renvoie quasi-exclusivement au DEES (en formation complète ou via un parcours VAE).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Horizon 2012

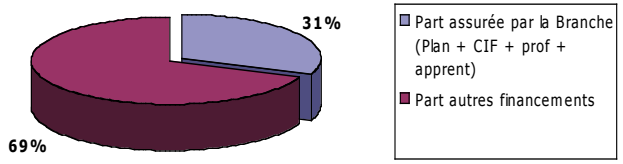
## Des évolutions de l'emploi...

- Le débat sur la place du moniteur-éducateur dans les équipes éducatives n'est pas tranché même si, dans le secteur du handicap, sa place semble s'être stabilisée.
- Le contenu de l'emploi pourrait évoluer autour du besoin de coopération renforcé avec les familles et avec les autres intervenants du milieu scolaire notamment.

## ... aux besoins de qualification

| Nombre d'emplois actuels | 23 700 |
|---|---|
| Besoin de renouvellement annuel d'ici 2012 (retraite, départs, croissance...) | 9% environ 2100/an |

**Quelle part des besoins de renouvellement de ME est financée par la Branche ?**




## Quelles perspectives pour l'emploi de ME ?

Concernant les activités, les responsabilités et les missions confiées au moniteur éducateur plutôt qu'à l'éducateur spécialisé, la frontière est peu visible dans certaines structures. Elle n'est pas non plus extrêmement grande dans les référentiels de formation : faut-il imaginer une différenciation plus grande ? Considérer le Diplôme d'État de Moniteur-Educateur comme un simple tremplin vers le Diplôme d'État d'Educateur Spécialisé ? Quelle que soit l'option prise, il convient de s'interroger sur la professionnalisation des moniteurs-éducateurs, et ce indépendamment de leur accès (ou non) à l'emploi d'éducateur spécialisé. Quelle place leur donner entre l'aide médico-psychologique et l'éducateur spécialisé ? Quelle identité professionnelle ?

## Quel effort de qualification pour la Branche ?

**Chaque année**, on peut estimer que **la Branche a besoin d'intégrer 2 100 nouveaux Moniteurs-Educateurs**. Ce chiffre prend en compte les départs en retraite, les évolutions de carrière et les départs pour d'autres secteurs, mais aussi le besoin de qualifier des Moniteurs-Educateurs en poste n'ayant pas le DEME ainsi que les perspectives de croissance des besoins.

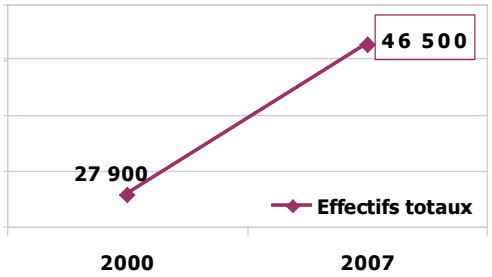
Or, **la Branche en forme 650 par an**. Elle prend donc en charge près de **31%** de son besoin de renouvellement. Selon l'enquête école (DREES, année 2005-2006), la part des ME en formation financés par la formation continue est légèrement inférieure (environ 26%). Il semble que le nombre annuel de diplômés suffise globalement aux besoins de renouvellement de cet emploi. En conséquence et sauf si l'on voulait accentuer l'effort en faveur d'une diminution des « non diplômés en attente de formation » dans les structures et faire du Diplôme d'État de Moniteur-Educateur un diplôme d'entrée dans l'emploi, l'effort de qualification de la Branche peut être stabilisé et ce d'autant que la VAE pour le DEME se met en place début 2008.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

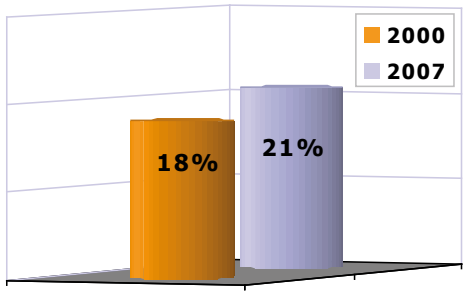


# Aide-soignants : portrait chiffré

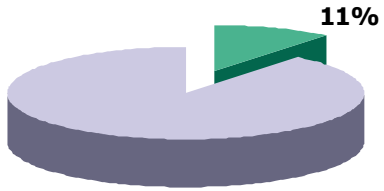
## Évolution des effectifs




## Part des établissements concernés




## Part de la Branche dans l'emploi




**Chiffres clés**

**46 500** aides-soignants

**8%** des effectifs de la Branche (identique en 2000)

Présents dans **21%** des établissements

Environ **10%** des AS travaillent dans la Branche

## Un emploi en forte croissance

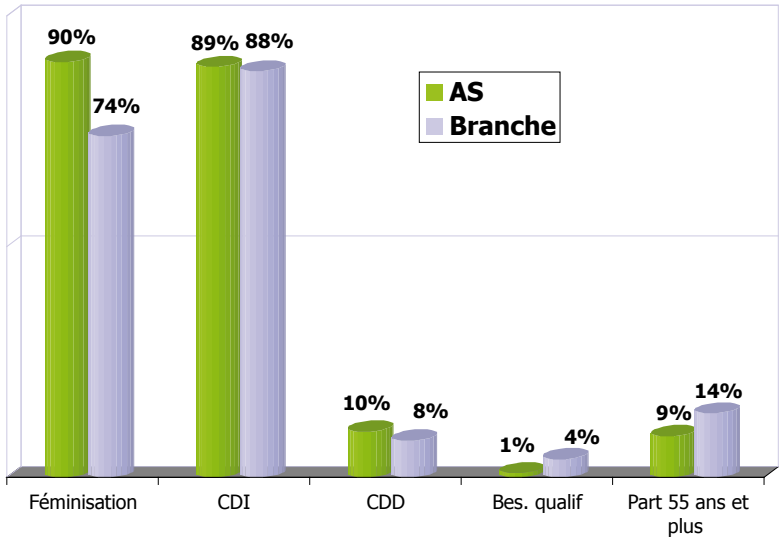
- Les aides-soignants sont **prédominants** dans leur domaine d'emploi et se distinguent par leur **forte croissance**.
- Les effectifs 2005 estimés à partir de l'enquête emploi de l'INSEE s'élèvent à 456 000, mais ce chiffre est surestimé en raison du caractère agrégé de cette catégorie (elle comprend les AMP et les AP par exemple). La part de la Branche serait de l'ordre de 11 à 12%.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

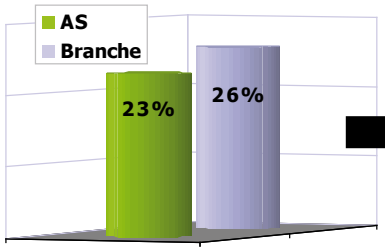


# Profil type : femme, en CDI, plutôt jeune, qualifiée…

## Les principales caractéristiques




## Le temps partiel




**Où les temps partiels sont-ils les plus développés ?**

| | |
|---|---|
| **Maintien à domicile** | **65%** |
| Handicap | 42% |

### Un emploi stable et féminin et un recours aux CDD non négligeable

L'emploi d'aide-soignant se caractérise par :

- un **taux de féminisation** très important (9 emplois sur 10),
- une **structure d'âge relativement équilibrée** : la part des 55 ans et plus est relativement faible. Cette spécificité traduit notamment la mobilité élevée de cet emploi tout au long de la carrière des professionnels : abandon, fuite vers le secteur public hospitalier, usure professionnelle, promotion, changement de vie professionnelle.

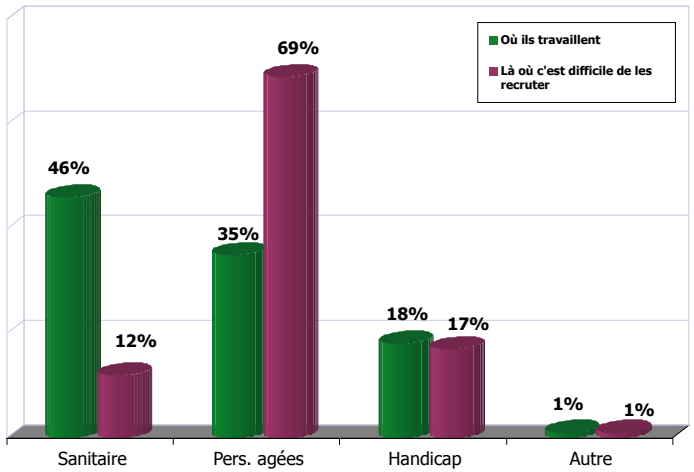
### Un temps partiel non uniforme

Le temps partiel parmi les AS est, sans surprise, plus faible dans le secteur sanitaire, et plus important dans les établissements de personnes âgées (notamment pour tout ce qui relève de la prise en charge à domicile) et dans le secteur du handicap.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Fort potentiel de développement générant des tensions de recrutement




**Chiffres clés**

Plus de **50%** des AS travaillent dans le secteur médico-social

**25%** des établissements employant des AS signalent cet emploi en tension

## Un emploi en tension dans certains secteurs d'activité

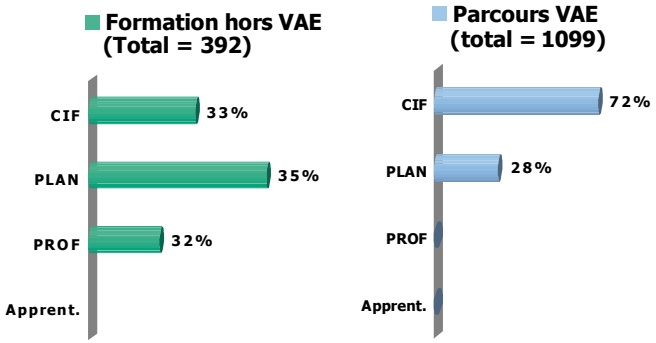
- Les difficultés de recrutement sont particulièrement concentrées dans le secteur des personnes âgées.D'après l'enquête BMO, l'emploi d'aide-soignant est un emploi en tension en 2007.

En 2005, d'après le Conseil d'analyse stratégique, il y aurait en France **468 000 aides-soignants** (définition FAP-PCS INSEE d'après les enquêtes emploi) et le secteur hospitalier en compterait 246 000 (source SAE). La part des aides-soignants travaillant à l'hôpital qui était encore de 60% en 1999 est passée à 53% en 2005. C'est donc dans les secteurs de l'hébergement des personnes âgées (80 400), des soins à domicile (18 700) et du handicap (12 000) que se développe l'emploi.

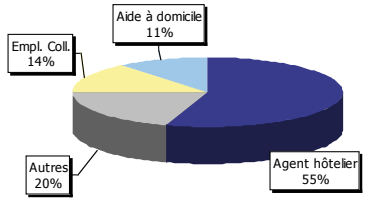
- Les **difficultés de recrutement** concernent 29 % des établissements employant des aides-soignants, probablement liées aux territoires et aux types d'activités moins attractifs, ainsi qu'aux formes précaires d'emploi (temps partiel et CDD).

# Zoom sur les DEAS
(Diplôme d'État d'Aide-soignant)

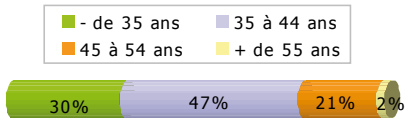
## Comment sont financés les DEAS ?




## Qui se forme au DEAS hors VAE (dans le Plan) ?




## Pyramide des âges des stagiaires en DEAS hors VAE (dans le Plan)




**Chiffres clés**

**1 491** formations ou parcours VAE financés en 2006

## Des engagements financiers stables et pérennes

- Le nombre de DEAS financés par l'OPCA est assez stable d'année en année : il varie en effet entre 350 et 400. Si le Plan de formation et le CIF ont pendant longtemps été les principaux dispositifs de formation mobilisés, l'accès à ce diplôme via la professionnalisation, et plus particulièrement les contrats de professionnalisation, s'est fortement développé. Le DEAS reste **un des principaux diplômes pris en charge** par l'OPCA en 2006 : c'est le 2ème parmi les diplômes de santé et le 7ème parmi l'ensemble des diplômes financés.

- Le **recours à la VAE pour ce diplôme est massif** : en effet, en 2006 pour un stagiaire ayant suivi l'ensemble de la formation dans le cadre du CIF, 10 avaient mobilisé la VAE. Dans le cadre du Plan de formation, cette proportion reste moins importante (1 sur 3).

- En 2006, dans le Plan de formation, le **taux de féminisation** des bénéficiaires d'un DEAS était conforme à la structure de l'emploi (90%). La pyramide des âges de ces stagiaires est par ailleurs étendue.

- L'étude des consommations de formation financées par l'OPCA des personnes occupant un emploi d'aide-soignant met en évidence :
  - un **taux d'accès à la formation** (diplômante et collective) significatif : 40% (calcul : nombre de personne occupant un poste d'aide-soignant et ayant eu au moins une formation en 2006 dans le Plan / nombre d'aides soignants estimé) ;
  - une **évolution professionnelle** qui semble se faire essentiellement via le DEI. On peut cependant noter une part non négligeable de personnes occupant un poste d'aide-soignant et se formant au DEAMP, rendant compte ainsi de la transversalité de certaines tâches entre les emplois du sanitaire et ceux du médico-social.

# Horizon 2012

## Des évolutions de l'emploi

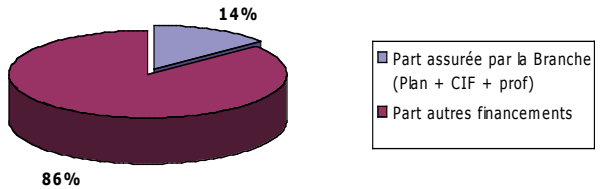
3 figures d'emploi à distinguer :

- L'aide-soignant, salarié d'un établissement sanitaire : des évolutions liées à celles des équipes de soins.
- L'aide-soignant, salarié d'un établissement médico-social (EHPAD, FAM, MAS) : des évolutions liées aux projets des structures, à la dépendance des personnes accueillies et à la composition des équipes.
- L'aide-soignant, intervenant au domicile de la personne (SAMSAH, SSIAD) : une prise en charge individuelle qui dépasse le périmètre traditionnel de son intervention.

## … aux besoins de qualification

| Nombre d'emplois actuels | 46 500 |
|---|---|
| Besoin de renouvellement annuel d'ici 2012 (retraite, départs, croissance…) | 6% environ 2800/an |

Quelle part des besoins de renouvellement d'aide-soignant est financée par la Branche ?




## Les évolutions de la formation

Du point de vue des contenus de formation et des lieux de stage, un renforcement de la présence du secteur médico-social est souhaitable (exemple : accueil des stagiaires aides soignants dans les EHPAD). La Branche doit également s'interroger sur la convergence des formations de niveau V (DEAMP-DEAS-DEAVS) : l'organisation de passerelles entre ces formations a connu un grand succès en 2006 et en 2007 dans certaines régions.

## Quel effort de qualification pour la Branche ?

**Chaque année**, on peut estimer que **la Branche a besoin d'intégrer 2 800 nouveaux aides-soignants**. Ce chiffre prend en compte les départs en retraite, les évolutions de carrière et les départs pour d'autres secteurs mais aussi les perspectives de croissance ainsi que le besoin de qualifier des professionnels recrutés sans diplôme, faute de candidats (en EHPA notamment).

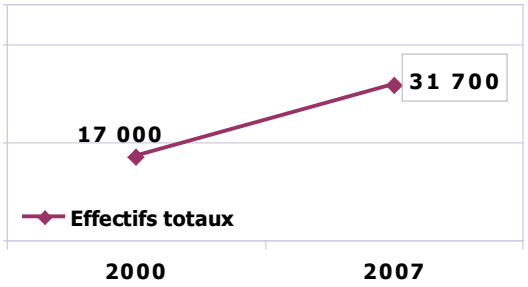
Or, **la Branche en forme 390 par an**. Elle prend donc en charge **14%** de son besoin de renouvellement. Selon l'enquête école (DREES, année 2005-2006), la part des aides-soignantes en formation financées par la formation continue est de plus de 20%. Même si la question d'une pénurie globale d'aides-soignants ne semble pas se poser, il est nécessaire de maintenir, voire de développer l'effort de financement compte tenu des besoins dans les EHPAD et dans les services ambulants et à domicile. Les tensions sont très variables d'un bassin d'emploi à un autre ; ce sont donc des mesures ciblées géographiquement qui s'imposent.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

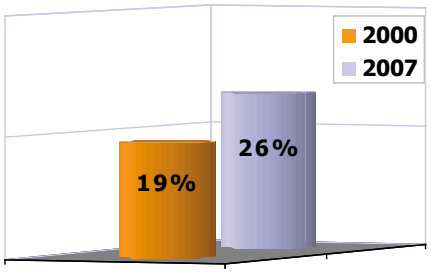


# Aides médico-psychologiques : portrait chiffré

## Évolution des effectifs




## Part des établissements concernés




## Part de la Branche dans l'emploi

**Chiffres clés**

**31 700** AMP (87% de plus qu'en 2000).

**6%** des effectifs de la Branche (5% en 2000)

Présents dans **26%** des établissements

Près de **80%** des AMP travaillent dans la Branche

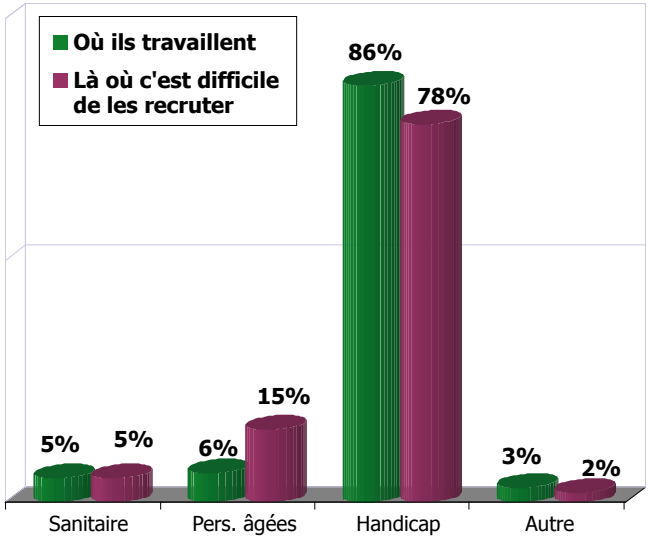
### L'AMP, emploi de référence de niveau V du domaine d'emploi « éducatif, social et insertion ».

- La croissance annuelle de l'emploi est de 13% ; elle est **supérieure à celle du domaine** (dans sa globalité). Cette croissance est en grande partie liée à la dynamique de l'emploi même si le nombre d'établissements employant des AMP est passé de 19% à 26%.
- C'est le 2ème emploi du domaine en importance numérique, après celui d'éducateur spécialisé (19% des emplois du domaine).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Tous ou presque dans le handicap




**Chiffres clés**

**90%** des AMP travaillent dans le secteur du handicap

**7%** des établissements employant des AMP signalent cet emploi en tension

## Une surprise : un emploi encore peu présent dans le secteur des personnes âgées…

- La croissance devrait être plus forte dans le secteur des maisons de retraite, dans lesquelles travaillent des personnels qui prennent en charge l'accompagnement au quotidien des personnes âgées dépendantes. Il est de ce fait surprenant de ne pas trouver plus d'aides médico psychologiques dans ce type de structure. Cette apparente faiblesse masque une croissance très forte puisque le nombre d'AMP a été multiplié par presque 10 en passant de **200 en 2000 à près de 2000 en 2007**.

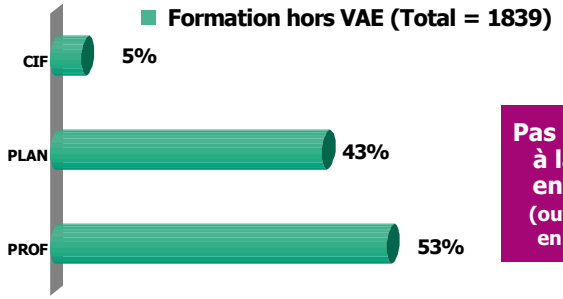
- Les difficultés de recrutement existent. L'emploi arrive en 7ème position pour la fréquence d'apparition des difficultés de recrutement, notamment dans le secteur des personnes âgées

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



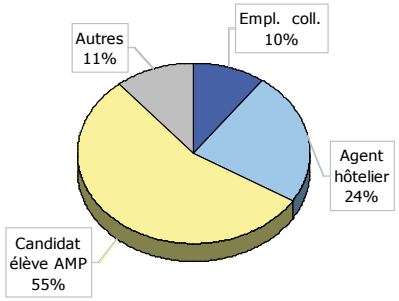
# Zoom sur les DEAMP (Diplôme d'État d'Aide Médico-Psychologique)

## Comment sont financés les DEAMP ?

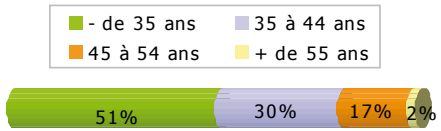



**Pas d'accès à la VAE en 2006 (ouverture en 2007)**

## Qui se forme au DEAMP (sur le Plan) ?




## Pyramide des âges des stagiaires en DEAMP hors VAE (sur le Plan)




**Chiffres clés**

**1 839** diplômes financés chaque année

**35 ans** : âge moyen d'accès à cette formation

## Médaille d'or du nombre de stagiaires pris en charge

- Chaque année, entre 1 600 et 1 900 DEAMP sont financés par l'OPCA. Le coût moyen de cette formation en 2006 est de 6 K€ dans le cadre du Plan et de 12 K€ dans le cadre de la Professionnalisation. Les bénéficiaires sont légèrement plus « féminins » (85%) que ne sont les AMP en emploi. En 2006, comme pour les autres exercices, le DEAMP est le **diplôme le plus pris en charge par l'OPCA** en nombre de stagiaires.

- L'ouverture du DEAMP à la VAE en 2007 va sûrement modifier les taux d'accès aux formations diplômantes.

- L'étude des consommations de formation financées par l'OPCA des personnes occupant un emploi d'AMP met en évidence :
  - Un **taux d'accès à la formation** (diplômante et collective) significatif : 48% [calcul : nombre de personne occupant un poste d'AMP et ayant eu au moins une formation en 2006 sur le Plan / nombre d'AMP estimé].
  - Une **professionnalisation** de cette population se faisant notamment, suite à la loi du 2 janvier 2002, sur des thématiques renvoyant à l'équipe éducative et à son organisation, aux soins et à l'assistance aux personnes ainsi qu'à la gestion des handicaps mentaux et psychiques et aux procédures qualité.
  - Un **accès à la formation diplômante** (1%) qui renvoie :
    - pour un tiers au DEME,
    - pour un autre tiers au DEES,
    - le dernier tiers rassemblant des formations très diverses.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Horizon 2012

## Des évolutions de l'emploi...

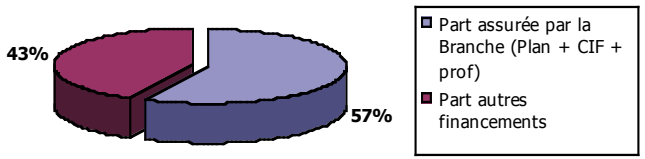
2 figures d'emploi à distinguer :

- L'aide médico-psychologique dans le secteur du handicap : un emploi globalement lisible et bien identifié dans les organisations.
- L'aide médico-psychologique dans le secteur sanitaire ou dans le secteur des personnes âgées : une qualification de niveau V parmi d'autres.

## ... aux besoins de qualification

| Nombre d'emplois actuels | 32 000 |
|---|---|
| Besoin de renouvellement annuel d'ici 2012 (retraite, départs, croissance...) | 10% environ 3200/an |

**Quelle part des besoins de renouvellement d'AMP est financée par la Branche ?**




## Les évolutions de l'emploi et de la formation

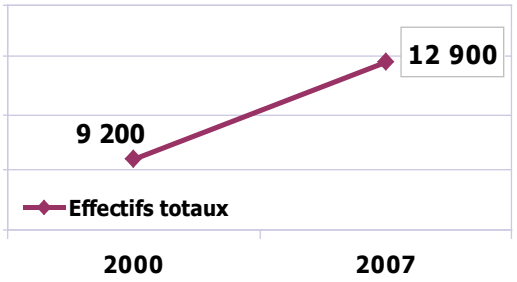
- L'emploi devra sans doute évoluer, notamment pour tenir compte de la désinstitutionalisation de la prise en charge. Un **rapprochement avec l'emploi d'aide-soignant**, qui correspond à un besoin dans une partie du moyen et du long séjour et dans le secteur des personnes âgées, est également envisagé par certains employeurs et pourrait être anticipé par la Branche. Des dispositifs expérimentaux de formation « mixte » seraient alors à promouvoir (cf. rapport du CSTS portant sur le décloisonnement du sanitaire et du social).

## Quel effort de qualification pour la Branche ?

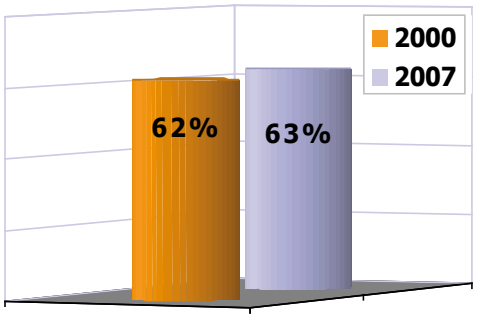
- **Chaque année**, on peut estimer que **la Branche a besoin d'intégrer 3 200 nouveaux aides médico-psychologiques**. Ce chiffre prend en compte les (rares) départs en retraite, les évolutions de carrière et les départs pour d'autres secteurs mais aussi les perspectives de croissance ainsi que le besoin de qualifier des professionnels recrutés sans diplôme.
- Or, **la Branche en formait 1 840 en 2006**. Elle prend donc en charge **57%** de son besoin de renouvellement. Qui est en mesure de financer les 43% restants alors que le DEAMP ne s'est ouvert à la formation initiale qu'en septembre 2006 et que les régions n'ont pas reçu le transfert budgétaire pour investir cette formation ? L'enquête école (DREES, année 2005-2006) estimait la part d'AMP financés par la formation continue à 83%. Le flux annuel de diplômés cette année là (environ 4 500), semblait cependant suffisant pour renouveler les effectifs d'AMP, ce qui est corroboré par le peu de difficultés exprimées par les employeurs pour recruter des AMP.

# Directeurs d'établissement et directeurs généraux : portrait chiffré

## Évolution des effectifs




## Part des établissements concernés




Sont comptabilisés dans les directeurs d'établissement en 2007 :
- les directeurs généraux / DGA,
- les directeurs d'établissement ou de service / directeurs adjoints.

En 2000, cette même catégorie d'emploi incluait :
- les directeurs d'établissement,
- les directeurs d'organisme de formation,
- les médecins directeurs.

**Chiffres clés**

**12 900** dont 10 000 Directeurs d'établissement

Les directeurs d'établissement représentent **2%** des effectifs de la Branche (identique en 2000)

Présents dans **2/3** des structures (stabilité)

## Des structures sans directeurs ?

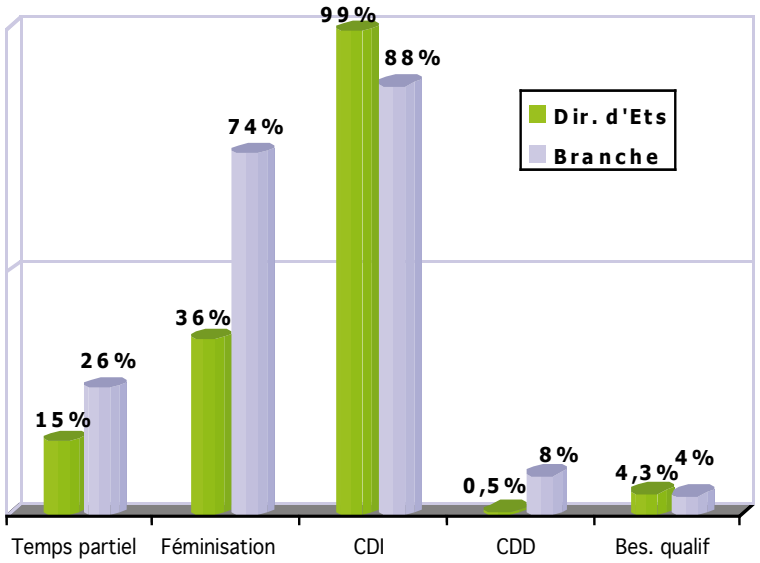
- En raison des différences dans les nomenclatures mobilisées pour les deux dernières enquêtes emploi, l'analyse de l'évolution des directeurs est relativement limitée à ce stade.
- Il est intéressant néanmoins de s'interroger sur l'absence de ce type d'emploi dans plus d'1/3 des structures adhérentes à l'OPCA. A ce jour, au vu de l'analyse des emplois constituant les différents secteurs d'activité, une explication semble plausible : la difficulté dans certains secteurs d'activité d'afficher ce type de poste, une confusion étant faite entre la formation des personnes occupant ce poste et l'emploi qu'elles occupent. Le cas de structures d'accueil de la petite enfance est à ce titre flagrant : seulement 4 structures sur 10 auraient un directeur d'établissement. Or il est probable qu'un grand nombre de personnes se déclarant en tant qu'infirmiers de puériculture ou d'éducateurs de jeunes enfants assurent en fait des fonctions de direction mais ne se déclarent pas comme tels.

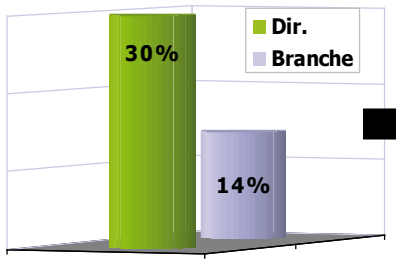
  Ce type de phénomène semble plus particulièrement caractériser, outre le secteur de la petite enfance, celui de la personne âgée ainsi que celui des adultes en difficulté.
- Deux autres raisons d'ordre organisationnelle peuvent également être avancées :
  - Un directeur peut exercer à temps partiel dans plusieurs établissements alors que budgétairement il ne sera affecté qu'à une seule structure.
  - Certaines activités telles que les SESSAD ou l'AEMO se distinguent par une direction d'établissement qui est assurée par des chefs de service, une analogie étant alors faite entre la notion d'établissement et celle de service.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Profil type : homme, en CDI, senior, avec des besoins de qualification ciblés…




**Quelles sont les structures les plus concernées ?**

| | |
|---|---|
| **Sièges sociaux** | **37%** |
| Protection de l'enfance | 32% |

## Pas d'inquiétude concernant la pyramide des âges

- Le **poids global des 55 ans et plus** parmi les directeurs d'établissement (30%) n'est pas inquiétant en soi, compte tenu de la manière dont on accède à cette fonction dans une grande partie des établissements de la Branche. Il est également « normal » que la part soit encore plus élevée pour les Directeurs Généraux au sein des sièges sociaux, car cette fonction est presque toujours une fonction de fin de carrière. Le secteur sanitaire se distingue de cette logique en raison du diplôme de directeur d'hôpital, obtenu le plus souvent en formation initiale postuniversitaire.

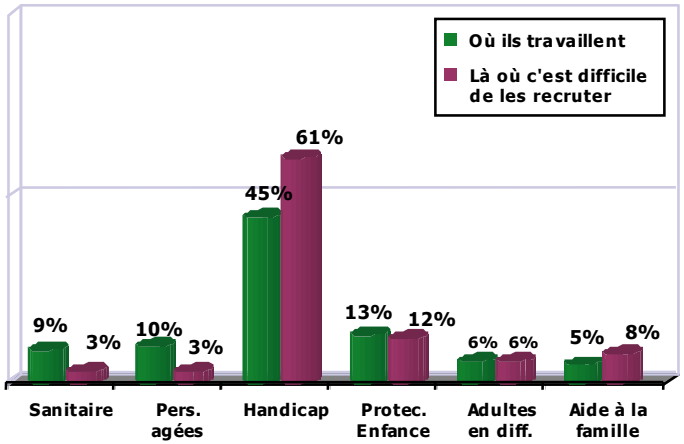
- Le **caractère masculin de l'emploi** est une manifestation, parmi d'autres, du « plafond de verre » auquel s'affrontent les femmes pour accéder aux postes de direction. Le taux de femmes est ainsi inverse au taux de femmes au niveau de la Branche.

- Les **besoins de qualification** sont liés à la sortie récente des textes sur le niveau de qualification des directeurs de structures sociales et médico-sociales. Ils ne sont pas négligeables puisque légèrement supérieurs à la moyenne.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Sur-représentation du handicap




Chiffres clés

**1 directeur sur 2**
dans le handicap

## Des difficultés de recrutement plus concentrées dans le secteur du handicap

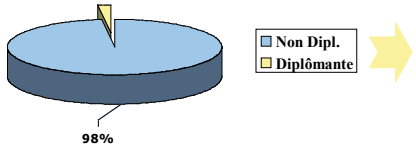
- Au niveau national, la part des établissements ayant des Directeurs et signalant avoir des difficultés pour recruter des personnes sur cet emploi est marginal (1%).
- Parmi les structures les plus concernées par cette problématique figurent les ESAT (28% des difficultés de recrutement sur cet emploi).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Zoom sur les formations financées

## Quels types de formations (dans le Plan)?




**Pas d'accès à la VAE CAFDES en 2006 (ouverture en 2007)**

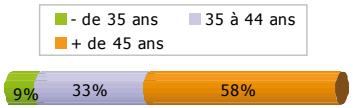
## Principales thématiques

Qualité (20%) – Finance / Comptabilité (12%) – Fonctionnement et organisation (11%) – Direction et management (10%) – Législation / Droit (8%) – RH (5%) – Bureautique / Administration (5%)

## Principales formations diplômantes (179 pers)

**Diplôme de niveau I (34%)**
(Master en organisation / gestion / droit)
**CAFDES (31%)**
CAFERUIS (4%)
DEIS (4%)

## Pyramide des âges des stagiaires hors VAE (dans le Plan)




## Professionnaliser aujourd'hui, qualifier demain ?

- Le CAFDES reste le **diplôme de référence** du directeur d'établissement ou d'association, même si la croissance des parcours de type master professionnel du champ traduit un besoin de diversification des formations qualifiantes. C'est sans doute également une réponse à la difficulté du parcours complet du CAFDES. La VAE devrait rencontrer un certain succès compte tenu du nombre de directeurs « autodidactes » ; c'est l'ENSP qui est en charge du suivi des dossiers.
- L'étude des consommations de formation des directeurs d'établissement au sein de l'OPCA fait apparaître une **nécessaire professionnalisation** sur des thématiques en lien avec la loi du 2 janvier 2002 et les décrets qui en découlent : les procédures qualité, la comptabilité, le management et la législation sont ainsi les thèmes de formation les plus récurrents.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
Éducateur spécialisé
Infirmier
Moniteur-éducateur
Aide-soignant
Aide médico-psychologique
Directeur
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Horizon 2012

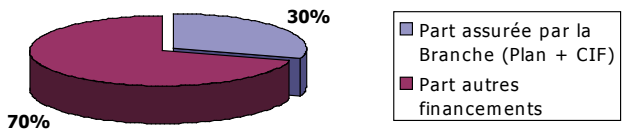
## Des évolutions de l'emploi

- La fonction intègre désormais l'ensemble des aspects transversaux du management des organisations (aspect budgétaire, aspect RH, gestion de projet, etc. ) ainsi que les évolutions des structures dans le champ du sanitaire, du médico-social et du social.
- Les évolutions de l'emploi sont par ailleurs bien prises en compte dans le nouveau référentiel du CAFDES ou dans certaines formations proposées par les syndicats employeurs de la Branche ou par l'Université.

## … aux besoins de qualification

| Nombre d'emplois actuels | 10 000 |
|---|---|
| Besoin de renouvellement annuel d'ici 2012 (retraite, départs, croissance…) | 6 % environ 600/an |

**Quelle part des besoins de renouvellement de directeurs est financée par la Branche ?**




## Quel effort de qualification pour la Branche ?

- **Chaque année**, on peut estimer que **la Branche a besoin d'intégrer 600 nouveaux directeurs**. Ce chiffre prend en compte les départs en retraite, le besoin affirmé par le décret de 2007 de qualifier les directeurs sans diplôme, mais aussi les perspectives de croissance interne de la Branche et celles de regroupement de structures qui pourraient supprimer quelques postes de directeurs.
- Or, **la Branche en formait 180 par an** en 2006. Elle prend donc en charge **30%** de son besoin de renouvellement, ce qui compte-tenu de la part très faible prise par la formation initiale sur ces diplômes (10% des formés), parait très insuffisant.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

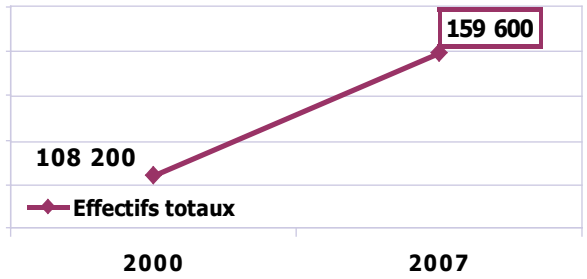
5

# Zoom sur quatre familles d'emploi

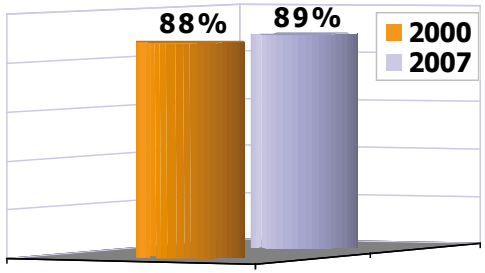
Les emplois des fonctions supports
Les emplois administratifs et techniques
Les emplois de médecins et paramédicaux
Les emplois de surveillants de nuit et de maîtresses de maison

# Fonctions support : portrait chiffré

## Evolution des effectifs




## Part des établissements concernés




Sont comptabilisés dans les fonctions supports :

- Les agents service soins, ASH et agents de service hôtelier intégrés à l'équipe soignante
- Les services d'administration et gestion :
  - Employé d'accueil, de communication
  - Secrétaire (médicale et autres)
  - Employé ou technicien administratif ou de gestion
- Les services et moyens généraux :
  - Ouvrier/agent/technicien d'entretien et de maintenance
  - Ouvrier/agent/technicien logistique

Chiffres clés

**159 600**
emplois supports
(48% de plus qu'en 2000)

## Des emplois représentés dans l'ensemble de la Branche

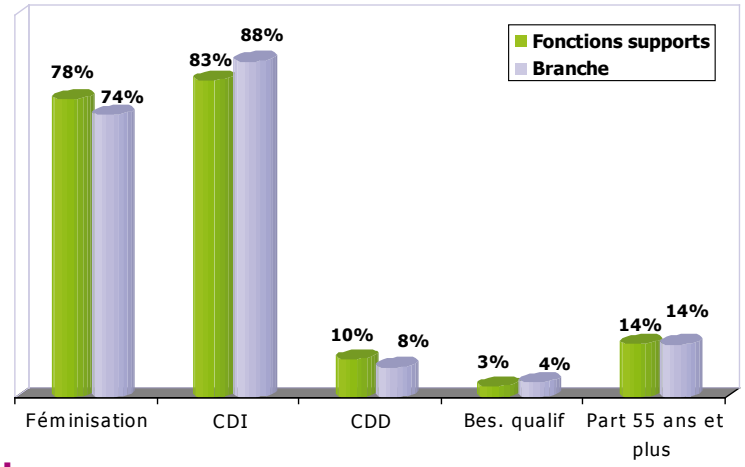
- Les emplois des fonctions supports représentent **29% des effectifs de la Branche** (inchangé par rapport à 2000).
- Ils sont présents dans **89% des établissements**.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
Emplois support
Emplois administratifs et techniques
Emplois de médecins et paramédicaux
Surveillants de nuit et maîtresses de maison
6 Enseignements et perspectives

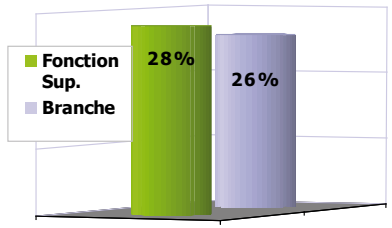


# Profil type : femme, en CDI, plutôt à temps partiel en fonction de l'activité

## Principales caractéristiques




## Le temps partiel




**Où les temps partiels sont-ils les plus développés ?**

| | |
|---|---|
| **Handicap** | **37%** |
| Protection de l'enfance | 33% |

## Un emploi stable et majoritairement féminin

- Les emplois des fonctions supports se caractérisent par un **taux de féminisation important**, tout particulièrement parmi les emplois de secrétariat (90%) et les emplois administratifs (72%).

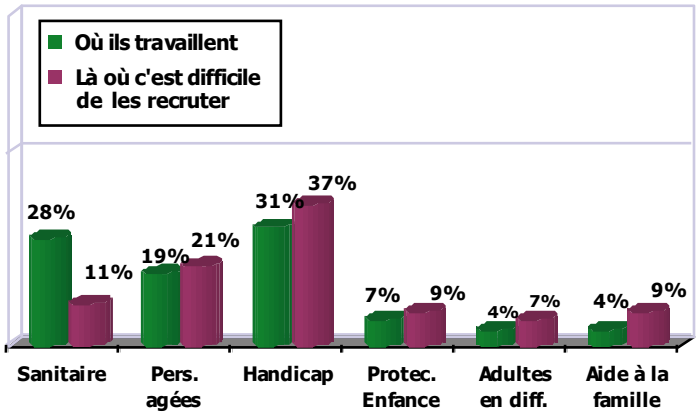
  Les besoins de qualification de cette population restent relativement faibles, et ce quel que soit le secteur considéré.

## Des emplois pour lesquels les temps partiels sont courants

- Le recours au temps partiel dans cette famille d'emplois est relativement fréquent. Cela est particulièrement vrai pour les **ouvriers et agents d'entretien** où quatre emplois sur dix sont à temps partiel.

  Cette segmentation du temps de travail varie cependant fortement selon l'activité des établissements.

# Le handicap en tête de l'emploi et des difficultés de recrutement




Chiffres clés

**31%** des fonctions supports dans le handicap

## Le secteur du handicap concentre les difficultés de recrutement

Le secteur du handicap emploie environ 30% des salariés remplissant une fonction support. Comparativement au poids de chaque secteur dans les effectifs de la Branche, c'est le secteur « personnes âgées » qui semble employer le plus de fonctions support, probablement en raison du poids des ASH dans ces établissements.

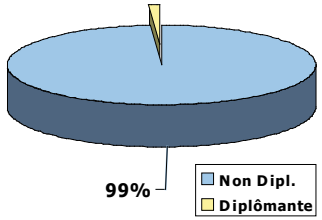
3% des établissements ayant des fonctions supports signalent avoir des difficultés pour recruter sur cet emploi. Parmi eux, 37% sont des établissements relevant du secteur du handicap.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
Emplois support
Emplois administratifs et techniques
Emplois de médecins et paramédicaux
Surveillants de nuit et maîtresses de maison
6 Enseignements et perspectives



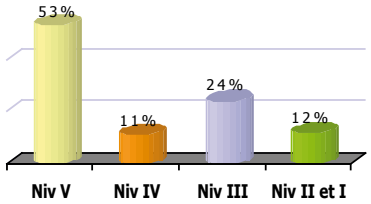
# Zoom sur les formations financées

## Quels types de formations (dans le Plan) ?




## Principales formations diplômantes (500 pers - dans le Plan)

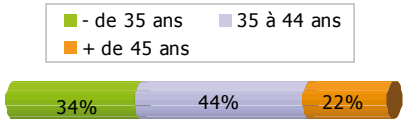
Répartition par niveau de formation




## Principales thématiques

Finance / Comptabilité (16%) – Bureautique (14%) – Sécurité / Secourisme (12%) – Services divers aux collectivités (9%) – Fonctionnement et organisation (6%) – Informatique (5%) – Qualité (4%)

## Pyramide des âges des stagiaires hors VAE (dans le Plan)




## Bon taux de professionnalisation mais formation diplômante en retrait

L'étude des consommations de formation financées par l'OPCA en 2006 dans le Plan et destinée à cette famille d'emploi met en évidence :

- Un **taux d'accès à la formation** (diplômante et non diplômante) non négligeable même s'il est inférieur à celui de la Branche : 21% (calcul : nombre de personnes relevant des fonctions supports et ayant eu au moins une formation en 2006 sur le Plan / nombre de salariés estimés dans les fonctions supports).
- Une **professionnalisation** de cette population se faisant notamment sur des thématiques renvoyant à la comptabilité, à la bureautique, ou encore au secourisme.
- Un **accès à la formation diplômante marginal** (0,3%) : pour autant l'analyse des diplômes pris en charge révèle :
  - D'une part, l'attraction de ces professionnels pour les emplois éducatifs et sociaux (AMP, AS, etc.), les emplois des fonctions supports étant de plus en plus en lien avec les usagers.
  - D'autre part, la rareté des filières qualifiantes pour les emplois des domaines administratifs et techniques. Dans cette perspective, l'absence d'un premier niveau de qualification reconnu pour les ASH (de niveau V bis) pose également question. Notons enfin que 20% des départs en formations diplômantes se font via des parcours VAE.

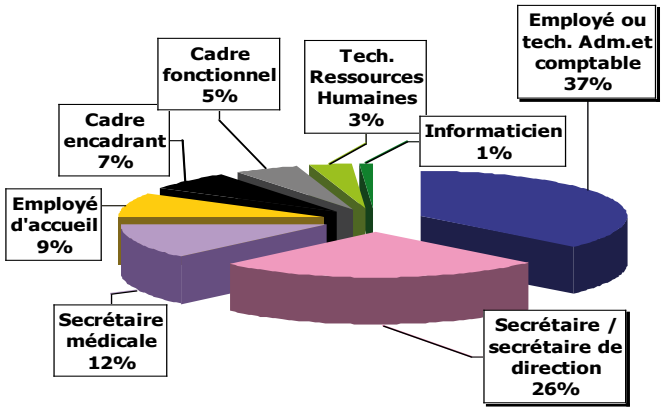
Les principales formations suivies par les personnes occupant ce type d'emploi :
- DEAMP (15%)
- DPAS via la VAE (8%) ou via la FPC (5%)
- CQFMAB (7%)
- Diplôme de « Secrétariat Administration » via la VAE (5%)
- Diplôme de niveau V « services aux collectivités » (5%)
- CAFETS / DEETS (4%)

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
Emplois support
Emplois administratifs et techniques
Emplois de médecins et paramédicaux
Surveillants de nuit et maîtresses de maison
6 Enseignements et perspectives

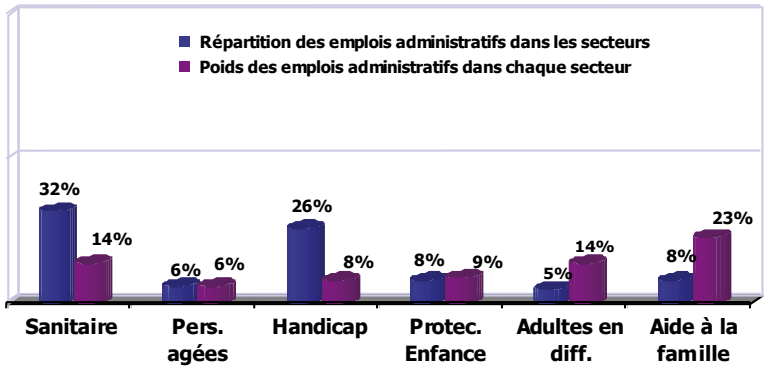


# Emplois administratifs : répartition

## Typologie des emplois




## Répartition par secteur




**Clé de lecture :**
32% des emplois administratifs sont dans le secteur sanitaire.
Les emplois administratifs représentent 14% des emplois du sanitaire.

**Chiffres clés**

**72%** de secrétaires et employés (10% dans la Branche)

**28%** de cadres et techniciens administratifs (2% dans la Branche)

**12%** de l'emploi total de la Branche

## Qui sont-ils ?

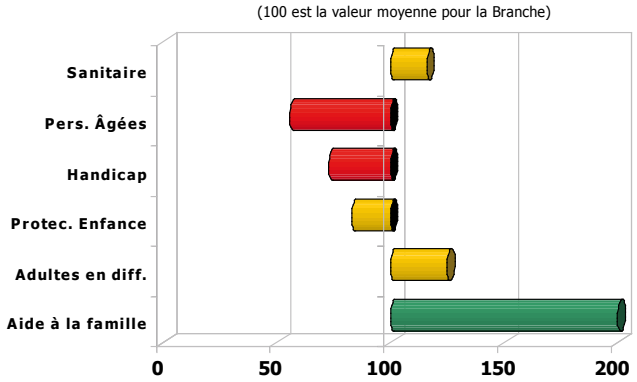
- Parmi les emplois administratifs, ce sont les **employés** et **techniciens administratifs et comptables** qui sont le plus nombreux, mais on note également une forte proportion de secrétaires et d'assistantes.
- Par rapport à 2000, les secrétaires médicales/médico-sociales et les personnels d'accueil sont en diminution.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
Emplois support
Emplois administratifs et techniques
Emplois de médecins et paramédicaux
Surveillants de nuit et maîtresses de maison
6 Enseignements et perspectives

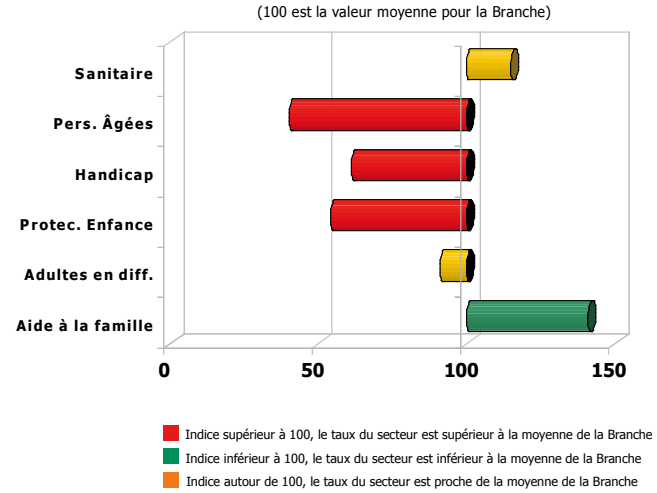


# Une présence très variable au sein des établissements

## Répartition des emplois de secrétaires et d'employés administratifs




## Répartition des cadres et des techniciens administratifs


(100 est la valeur moyenne pour la Branche)
Sanitaire
Pers. Âgées
Handicap
Protec. Enfance
Adultes en diff.
Aide à la famille
0
50
100
150
Indice supérieur à 100, le taux du secteur est supérieur à la moyenne de la Branche
Indice inférieur à 100, le taux du secteur est inférieur à la moyenne de la Branche
Indice autour de 100, le taux du secteur est proche de la moyenne de la Branche

## Premiers emplois à la trappe ?

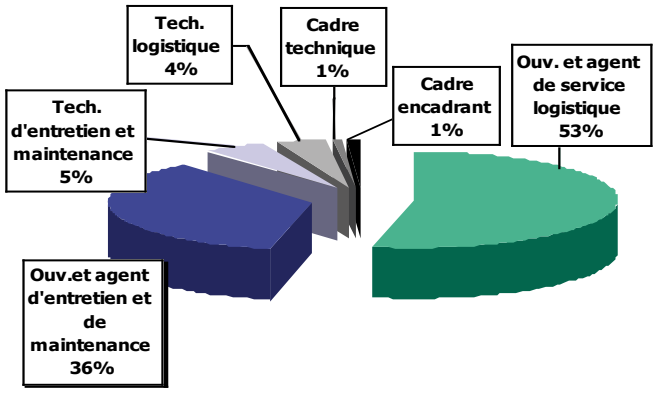
- Lorsque l'on compare le poids des emplois administratifs au sein de chaque secteur à celui de la Branche, un secteur se démarque significativement par la faible densité de ce type de personnel en son sein : celui des personnes âgées. Dans une moindre mesure, les secteurs du handicap et de la Protection de l'enfance présentent des caractéristiques analogues.

- Si la faible densité de personnels administratifs dans certains secteurs doit être interrogée plus finement dans les études ultérieures (notamment au regard de la taille des structures), la question de la capacité de certains établissements à développer ce type d'emploi peut néanmoins être posée compte tenu de leurs organigrammes et orientations budgétaires.

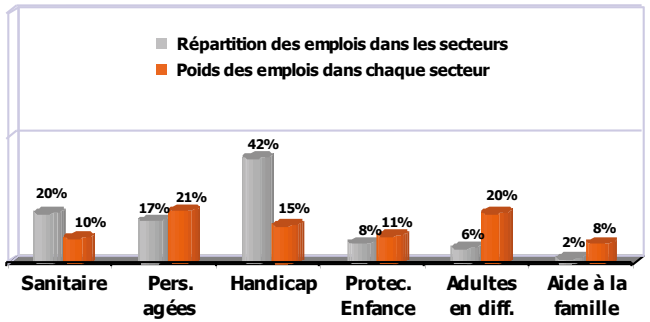
  Comme pour les fonctions supports, des phénomènes de sous-qualification sont identifiés dans certaines études (cf. enquête EHPA 2003). Or, dans les établissements de la Branche, aucun besoin de qualification significatif n'est exprimé par les répondants à l'Enquête emploi 2007.

# Emplois techniques : répartition

## Typologie des emplois


Tech. logistique 4%
Cadre technique 1%
Cadre encadrant 1%
Ouv. et agent de service logistique 53%
Tech. d'entretien et maintenance 5%
Ouv.et agent d'entretien et de maintenance 36%

## Répartition par secteur




**Clé de lecture :**
20% des emplois techniques sont dans le secteur sanitaire.
Les emplois techniques représentent 10% des emplois du sanitaire.

**Chiffres clés**

**77%** d'ouvriers dans le domaine d'emploi (12,5% dans la Branche)

**9%** de cadres et techniciens dans le domaine d'emploi (1,5% dans la Branche)

**14%** de l'emploi total de la Branche

## Qui sont-ils ?

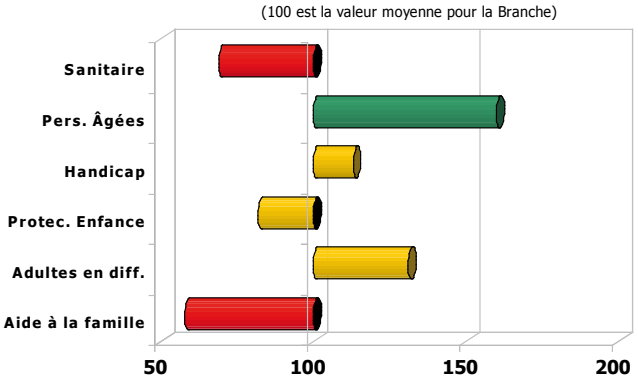
- Parmi les emplois techniques, on note une **majorité d'ouvriers et d'agents de service logistique**, et également une proportion importante d'ouvriers et agents d'entretien et de maintenance.
- Précaution méthodologique : 14% des emplois du domaine technique renvoient aux emplois de surveillants de nuit qualifiés (9%) et à ceux de maîtresses de maison (5%).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
Emplois support
Emplois administratifs et techniques
Emplois de médecins et paramédicaux
Surveillants de nuit et maîtresses de maison
6 Enseignements et perspectives

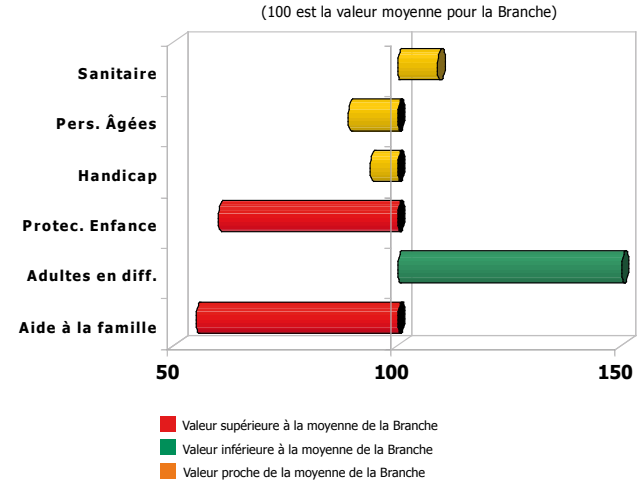


# Des différences importantes selon les appartenances sectorielles

## Répartition des emplois d'ouvriers du domaine technique




## Répartition des techniciens et cadres du domaine technique




## Un poids remarquable de ces emplois dans la Branche

- Lorsque l'on compare le poids des emplois techniques au sein de chaque secteur à celui de la Branche, **deux secteurs se démarquent** significativement par la faible densité de ce type de personnel en leur sein : celui de **l'aide à la famille** et celui de **la Protection de l'enfance**.

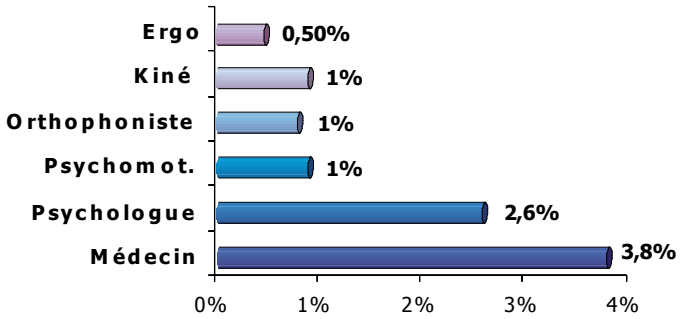
  Le secteur des personnes âgées est dans un positionnement intermédiaire avec une faible présence d'emplois de techniciens et de cadres techniques, compensée par des emplois d'ouvriers plus nombreux. La question de la polyvalence de ces derniers peut alors être posée.

- L'importance des emplois techniques dans la Branche comparativement à d'autres secteurs tertiaires met en évidence la **diversité des compétences nécessaires au fonctionnement des établissements**, notamment au sein des structures sanitaires ou en lien avec le handicap.

  Il montre aussi la forte intégration des fonctions d'entretien et de logistique dans les activités de la majorité des structures (peu de sous-traitance ou d'externalisation).

# Emplois de médecins et paramédicaux : arrêt sur image

## Poids de ces emplois dans la Branche : 9%




| | Difficultés de recrutement | Besoins de qualification | Part des 55 ans et plus |
|---|---|---|---|
| Ergo | 9% | 0,5% | 6% |
| Kiné | 45% | 0,2% | 19% |
| Orthophoniste | 34% | 0,8% | 22% |
| Psychomot. | 7% | 0,8% | 8% |
| Psychologue | 1% | 0,6% | 17% |
| Médecin | 18% | 1,3% | 33% |

Valeur supérieure à la moyenne de la Branche
Valeur inférieure à la moyenne de la Branche
Valeur proche de la moyenne de la Branche

Chiffres clés

**21 200**
médecins généralistes ou spécialistes

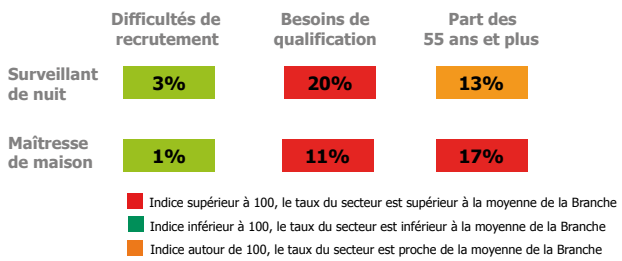
## Des difficultés de recrutement, sources de tensions fortes pour la Branche

- **Les médecins** exercent à 62% dans le sanitaire et à 28% dans le handicap. Le temps partiel est très développé (70%). C'est un **emploi en très forte tension** du fait de la structure d'âge et des difficultés de recrutement (très fortes dans le secteur des personnes âgées). Pour les médecins, notamment pour les spécialistes et dans les zones rurales, les difficultés iront crescendo jusqu'au moins 2020 (source ONDPS). Les établissements seront donc contraints à « partager » les médecins avec l'hôpital public ou avec le libéral.
- Certaines professions paramédicales sont également **en très forte tension** en raison des difficultés de recrutement : il s'agit surtout des **orthophonistes** (4 380 emplois) et des **masseurs-kinésithérapeutes** (4 800 emplois). Les ergothérapeutes et les psychomotriciens représentent 7 700 emplois.
- Pour les professions paramédicales, au delà d'une prise en charge renforcée des formations diplômantes, une action auprès des Conseils Régionaux et de la Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins en vue de créer de nouvelles places paraît nécessaire.

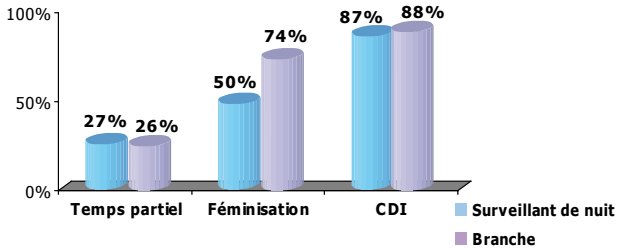
1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
Emplois support
Emplois administratifs et techniques
Emplois de médecins et paramédicaux
Surveillants de nuit et maîtresses de maison
6 Enseignements et perspectives



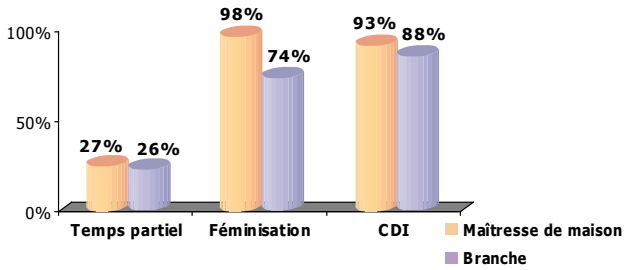
# Emplois de surveillants de nuit et maîtresses de maison : arrêt sur image


Difficultés de recrutement
Besoins de qualification
Part des 55 ans et plus
Surveillant de nuit
3%
20%
13%
Maîtresse de maison
1%
11%
17%
Indice supérieur à 100, le taux du secteur est supérieur à la moyenne de la Branche
Indice inférieur à 100, le taux du secteur est inférieur à la moyenne de la Branche
Indice autour de 100, le taux du secteur est proche de la moyenne de la Branche

## Surveillant de nuit




## Maîtresses de maison




**Chiffres clés**

Surveillants de nuit et maîtresses de maison représentent **2%** des emplois de la Branche

## Quelques caractéristiques majeures à retenir

- Les surveillants de nuit et les maîtresses de maisons exercent principalement leur activité dans le **handicap** (55% et 37% respectivement) et dans la **protection de l'enfance** (25% et 44% respectivement). Logiquement, ils ne représentent qu'un très faible pourcentage dans le secteur sanitaire (2%).

  Si les surveillants de nuit se caractérisent par une parité de genres et un recours aux contrats aidés ou aux CDD non négligeable, à l'inverse, les maîtresses de maison sont quasi exclusivement des femmes, l'emploi stable étant la norme.

- L'analyse des tensions de ces deux emplois met en perspective :
  - des **besoins de qualification** (acquisition de la formation de 175h arrêtée par la Branche) encore importants à satisfaire, ces derniers devant logiquement, dans les années qui viennent, diminuer naturellement,
  - une **pyramide des âges vieillissante** avec une proportion des 55 ans et plus non négligeable.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

# 6 Enseignements et perspectives

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

## 6. Enseignements et perspectives

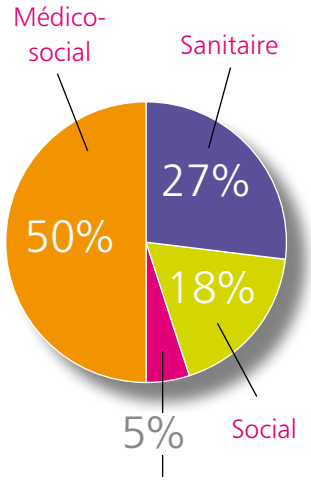


# Confirmation d'une Branche majeure en termes de dynamique d'emploi

560 000 emplois salariés, 82 000 travailleurs handicapés : la Branche couvre plus de **40 % des emplois du secteur sanitaire et social** (hors aide à domicile et petite enfance).

Ce taux dépasse les 70 % dans le champ de la personne handicapée et dans le secteur social.

Les emplois (hors travailleurs handicapés) sont en majorité dans le médico-social.




Le taux de croissance annuel « interne » est de l'ordre de **3%** sur la période 2000 – 2007, hors changements de périmètre de la Branche.

Ce taux est tiré vers le haut par les établissements hébergeant des personnes âgées, par le secteur social et dans une moindre mesure par le secteur des personnes handicapées adultes.

**A l'horizon 2012**, le nombre de salariés devrait approcher les 800 000 (en extrapolant le taux de croissance naturel de la Branche et en tenant compte de l'arrivée de nouveaux adhérents au sein d'Unifaf).

**Les effectifs** de la Branche à cette date **dépasseront** alors ceux de la **métallurgie**, de **l'informatique** et des **télécommunications réunies**, du **secteur financier** (banques et assurances) ou encore du **transport routier.**

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

## 6. Enseignements et perspectives



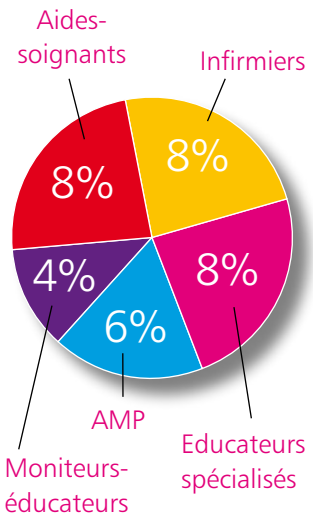
# Des emplois diversifiés, majoritairement en CDI et répartis sur le territoire

Les emplois de la Branche sont d'une **grande diversité**.

On y trouve tous les emplois :

- du **médical** et du **paramédical**,
- du **soin** et de l'**aide aux soins**,
- du **social**,
- de **l'éducatif**.

**5 emplois prédominent**…




… et représentent **34%** des effectifs totaux.

**Les emplois des fonctions supports** sont en nombre important (27% des effectifs) :

- Agents de service ou agents de service hôteliers (**5%**),
- Ouvriers d'entretien ou de la logistique (**12%**),
- Employés administratifs ou secrétaires (**10%**).

Les emplois sont en **large majorité** en **CDI** (88%),

avec un recours parfois important au **temps partiel.**

Inhérent à certaines organisations du travail (CMPP, SSIAD, SESSAD, etc.) et à certains emplois, le temps partiel peut poser problème en termes de recrutement et de construction de parcours professionnels.

Les emplois de la Branche couvrent **la totalité du territoire**, les établissements étant présents dans toutes les régions françaises, dans tous les départements, répondant ainsi aux besoins sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

**A l'horizon 2012,** on doit s'attendre à une dynamique d'emploi qui suive celle des migrations de la population : renforcement de l'Arc atlantique, des régions méridionales et du péri-urbain, au détriment des régions du Nord et de l'Est ainsi que des zones rurales.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

## 6. Enseignements et perspectives



# Des salariés en majorité seniors, de sexe féminin et de tous niveaux de catégorie sociale et de formation

**L'enquête emploi confirme les résultats** du Contrat d'Etude Prospective ou de l'étude du CEREQ :

- **les salariés de la Branche sont plus âgés** que ceux de la moyenne de la population active en emploi,
- **le poids des 55 ans et plus est globalement de l'ordre de 14%** (contre 11,4% pour l'ensemble des actifs en emploi).

**Les salariés sont des femmes à 74%** (44% pour la moyenne des salariés).

La Branche subit un **très fort déséquilibre de genres** auquel n'échappent que certains emplois techniques et les emplois de cadres et de direction.

Cette situation, qui a plutôt tendance à s'amplifier, appelle des **mesures correctives** aussi bien pour la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement de certains publics que pour des raisons de « non discrimination sexuelle ».

La Branche connaît une **croissance des cadres** et une **proportion de niveaux III qui progresse,** comparativement aux niveaux V dans les deux domaines d'emploi majeurs : le soin et l'éducatif.

C'est la plus forte technicité des soins et la baisse des durées de séjour d'un côté, les besoins des secteurs de la Protection de l'enfance et des adultes en difficulté de l'autre qui expliquent ces évolutions.

**A l'horizon 2012, le taux de renouvellement** est donc important, notamment pour les cadres, les directeurs et certains emplois des structures anciennes.

Il en résulte des **besoins de recrutement annuels** qui se situent parfois **jusqu'à 10 % par an**.
D'où la nécessité d'apporter des réponses aussi bien en termes de formation que d'accueil et d'intégration dans les structures (maîtres de stage, tuteurs en particulier).

Contrairement aux craintes qui s'expriment régulièrement, la Branche devrait voir **s'élever la structure de qualification** de ses emplois.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

## 6. Enseignements et perspectives



# De fréquentes tensions de recrutement, inégalement réparties

**40% des établissements** déclarent avoir des difficultés de recrutement importantes.

- Le **secteur des personnes âgées** souffre, en la matière, d'un **déficit d'attractivité réel.**
- Les emplois de kinésithérapeutes et d'orthophonistes font, par ailleurs, cruellement **défaut**.

Les plus grandes difficultés se rencontrent plus généralement dans les établissements situés dans les **zones difficiles d'accès** ou **peu attractives**.

**A l'horizon 2012, sur certains emplois clés**, les besoins de recrutement sont ainsi **particulièrement importants** (aides médico-psychologiques, moniteurs éducateurs).

**D'autres paraissent critiques** compte tenu du flux insuffisant de diplômés (médecins, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens par exemple).

Les **réponses possibles** sont de plusieurs ordres :

- **Agir sur l'attractivité des emplois** en rendant plus lisible les métiers, les filières, les perspectives possibles dans le secteur (emploi, voies d'accès à une qualification supérieure, etc.) mais aussi en améliorant les conditions de travail ou les éléments de rétribution.
- **Participer** avec d'autres employeurs et avec les collectivités territoriales **à des efforts de renforcement** de l'équipement socioculturel au niveau local.
- **Accompagner les changements organisationnels** qui touchent les établissements et les structures gestionnaires (travail en réseau, groupement de coopération, etc.).
- **Fidéliser les étudiants ou les stagiaires** par des mesures pré-salariales ou des bourses.
- **Envisager d'autres formes de coopération** avec les professionnels médicaux et paramédicaux en exercice dans la Branche ou dans d'autres Branches.
- **Assurer**, dans le secteur sanitaire, **une veille active** sur les suites qui seront données aux expérimentations en cours relatives aux délégations de tâches.
- **Soutenir des démarches de GPEC** (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives

## 6. Enseignements et perspectives



# Un effort de formation qualifiante à la fois important et insuffisant…

*Unifaf, OPCA et OPACIF de la Branche, consacre **près de la moitié des fonds collectés** à la formation qualifiante, tous dispositifs confondus* (Plan de formation, professionnalisation, congé individuel de formation).

**Pour certains diplômes,** la Branche professionnelle pallie ainsi très largement l'absence de places en formation initiale.

Notamment pour :
- les aides-soignants,
- les éducateurs techniques spécialisés,
- les délégués à la tutelle,
- les aides médico-psychologiques (AMP),
- les éducateurs spécialisés (ES), dans une moindre mesure.

La part de la formation continue et de l'apprentissage **dépasse ainsi très largement les ratios habituels** des autres filières scolaires ou universitaires : **de 30 à 50% des flux** pour les diplômes évoqués alors que la moyenne est autour de 10 ou 15%.

**L'effort de financement** actuel pourrait pourtant s'avérer insuffisant pour faire face aux besoins de renouvellement, de croissance de l'emploi et de mobilité (promotion ou départs vers d'autres branches ou secteurs).

C'est le cas des **AMP**, des **délégués à la tutelle** ou des **directeurs** par exemple qui appellent des efforts supplémentaires.

Compte tenu de la pénurie persistante dans ces domaines d'emploi, la Branche sera également tentée de poursuivre **le financement des formations d'infirmières ou d'autres paramédicaux**, pourtant très coûteuses.

Les besoins de qualification exprimés dans l'enquête emploi concernent majoritairement 5 emplois :
- les **AMP**,
- les **ES**,
- les **surveillants de nuit qualifiés**,
- les **ME,**
- les **ASH**.

Pour certains emplois d'employés ou d'ouvriers, on peut cependant supposer l'existence de **besoins de qualification non formulés,** car ressentis comme moins critiques par les établissements.

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# Une mobilisation de cofinancements nouveaux associés à des modes pluriels de formation

Pour **faire face** à ces besoins de qualification, **les moyens de la Branche paraissent trop limités** et risquent d'obérer les autres besoins de formation qu'il s'agisse d'adaptation aux évolutions technologiques et organisationnelles ou de besoins de développement de compétences individuelles et collectives.

La recherche d'autres voies de financement est donc **indispensable.**

Pour les **formations diplômantes**, la part prise en charge par les Conseils Régionaux paraît parfois insuffisante.

Dans le cadre de la mise à jour des **schémas régionaux sur les formations sanitaires et sociales** ou dans les discussions autour de leur mise en œuvre, **des pistes sont à ouvrir,** notamment dans les régions où une baisse des flux de formation infirmiers peut être envisagée et libérer ainsi des budgets.

L'intensification du recours à la **VAE**, au fur et à mesure que les diplômes lui sont ouverts, **est l'autre voie** où l'appui de la Branche (au titre de dispositifs de droit commun ou de dispositifs spécifiques) peut contribuer à faire face aux **besoins de recrutement, de professionnalisation et de mobilité ascensionnelle** des salariés.

**L'apprentissage** est une troisième **voie de progression**, malgré les réserves actuelles liées aux difficultés organisationnelles et économiques de mise en œuvre du dispositif.

De plus, ce mode de formation présente l'avantage de **fidéliser les apprentis** dans les établissements d'accueil.

La Branche doit également **continuer à s'engager**, en coopération avec l'offre de formation, dans l'**animation d'un réseau de sites qualifiants et la construction de nouveaux dispositifs pédagogiques** facilitant l'accès des salariés à la formation qualifiante. Y compris en expérimentant des réponses emploi-formation innovantes ou en créant de nouveaux parcours de formation, de qualification ou de professionnalisation (sur le modèle des surveillants de nuit qualifiés).

1 Panorama général de la Branche
2 La Branche : tensions et évolutions récentes
3 Les spécificités sectorielles
4 Six emplois à la loupe
5 Zoom sur quatre familles d'emplois
6 Enseignements et perspectives



# La nécessité de renforcer des partenariats multiples et diversifiés

**La coopération avec les acteurs publics** présents au niveau national ou au niveau régional est **une des réponses principales de la Branche** pour réduire les tensions actuelles ou futures.

**Autre axe à privilégier** : se doter d'outils pour mieux cerner les métiers et les secteurs émergents sur les territoires.

**Un débat sur la prospective des emplois hospitaliers publics**, comparée à celle des emplois du secteur sanitaire de la Branche, **est souhaitable**, au delà des coopérations « opérationnelles » actuelles avec la DHOS sur la mise en œuvre des réformes hospitalières ou l'accompagnement de fin de vie.

**Le poids prépondérant de la Branche pour certains emplois paramédicaux** et **l'augmentation du flux de diplômés** (pour les psychomotriciens ou les ergothérapeutes, par exemple), doit être mis en évidence vis-à-vis de la DHOS et de la DGS.

**Des budgets devraient être obtenus** pour assurer la montée en compétences des professionnels concernés, lorsque l'État (et notamment la DGAS) définit de **nouveaux référentiels de formations** ou des exigences de diplômes pour certaines fonctions.

**La prise en charge d'une proportion plus importante de formations diplômantes, avec les Conseils Régionaux,** est indispensable. La Branche pourrait concevoir des argumentaires ad hoc ou soutenir la négociation des partenaires sociaux en région. Cette même démarche s'impose sans doute également à l'égard de la DGEFP et des DRTEFP dans le cadre de la mise en œuvre d'accords EDEC ou de cofinancements FSE, là où les résultats régionalisés de l'Enquête emploi 2007 pourront servir de levier.

**Une veille plus systématique de l'évolution des emplois et des qualifications** dans les pays européens et la **participation au niveau de la Commission européenne aux travaux d'harmonisation** (fort avancés pour le domaine des soins et du paramédical) permettraient de **mieux anticiper certaines évolutions à moyen terme**.

**Enquête réalisée par la Direction Recherche, Etudes et Développement d'Unifaf .**



**L'Observatoire c/o Unifaf** - 31 rue Anatole France - 92309 Levallois-Perret cedex - Tél. : 01 49 68 10 10 - Fax : 01 49 68 10 39 - Contact : unifaf@unifaf.fr